

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA**



DISERTACIÓN PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADA

**“APLICACIÓN PRÁCTICA DE LAS REGLAS DE CÁLCULO DE LA
JUBILACIÓN PATRONAL DE ACUERDO AL ARTÍCULO 216 DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO”**

GABRIELA MARGARITA ENRÍQUEZ PEÑAHERRERA

DIRECTOR: DR. JUAN PAEZ PARRAL

QUITO, 25 DE MAYO DE 2015

Quito, 17 de septiembre del 2015.

Señor Doctor
Santiago Guarderas
DECANO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR.
Presente.-

Mediante oficio No. 230-SIG-15 de fecha 1 de junio del 2015, he sido designada Profesora informante de la Disertación Intitulada "APLICACIÓN PRACTICA DE LAS REGLAS PARA EL CALCULO DE JUBILACION PATRONAL DE ACUERDO AL ART. 216 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO" elaborada por la señorita GABRIELA ENRIQUEZ PEÑAHERRERA, dentro del trámite de titulación y previo a la obtención del título de Abogada.

Al respecto me permito manifestar lo siguiente:

El tema escogido por la tesista tiene especial connotación, por cuanto esta institución que fuera creada en 1938 y que trataba de dar una solución a los problemas que se presentaban con la jubilación de los trabajadores, habida cuenta que, por la entonces reciente creación de la Caja del Seguro, muchos de ellos no alcanzaban a obtener sus beneficios debiendo esperar un largo tiempo adicional para acceder a él, derivó en una errónea interpretación que ha motivado se mantenga un grave anacronismo en nuestra legislación.

En el trabajo que nos ocupa, su autora se ha preocupado de evidenciar la evolución normativa de esta institución para derivar, fundamentalmente, en el estudio del art. 216 del Código del Trabajo relacionado con el tema, mismo que se ha prestado a diversas interpretaciones para su aplicación. La tesista realiza un importante análisis, derivando en interesantes recomendaciones, cuyo objetivo es unificar los criterios para el cálculo del fondo global de la jubilación, conclusiones que deberán ser ampliadas en la discusión correspondiente.

Por lo expuesto me permito consignar la nota de 9.

Atentamente,



Dra. Ximena Moreno de Solines

Quito, 3 de septiembre de 2015

Señor Dr.

Santiago Guarderas I.

DECANO DE LA FACULTAD DE JURISPRUDENCIA DE LA PUCE

En su despacho.

Señor Decano:

Dando contestación al atento Oficio mediante el cual me comunica que he sido designado profesor informante de la Disertación titulada "APLICACIÓN PRACTICA DE LAS REGLAS DE CALCULO DE LA JUBILACION PATRONAL DE ACUERDO AL ARTICULO 216 DEL CODIGO DEL TRABAJO" elaborada por la señorita Gabriela Enríquez Peñaherrera, me permito presentar el informe requerido.

La Disertación desarrolla en el primer capítulo un resumido y a la vez interesante análisis de la institución denominada *jubilación a cargo del empleador* que incluye una revisión histórica de su origen así como un estudio de su alcance y contenido a la luz de la legislación ecuatoriana y de los principios propios de la jubilación.

El segundo capítulo lo dedica a realizar un interesante estudio de los problemas que surgen de la aplicación de las reglas prescritas en el art. 216 del Código del Trabajo y que hasta la presente fecha no han sido superados, generando incertidumbre jurídica, tanto para empleadores como para trabajadores. Este capítulo tiene el mérito de incorporar un análisis de las posiciones adoptadas por varias entidades, tanto privadas como pública, respecto del cálculo de la citada jubilación.

El capítulo tercero está destinado a proponer un interesante proyecto de Acuerdo Ministerial que regule la aplicación del art. 216 del Código Laboral.

Por último, la autora, plantea las respectivas conclusiones y recomendaciones.

Respecto de la bibliografía utilizada me parece pertinente.

Además, la alumna ha tenido el cuidado de realizar las citas correspondientes siempre que ha acudido a la opinión de los tratadistas.

Por último, a lo largo de la tesina se han deslizado algunas faltas ortográficas y/o de puntuación que, por tratarse de la versión final de la tesina, debieron corregirse a tiempo.

En fin, la presente Disertación cumple con los requisitos que esta clase de trabajos académicos demanda y por las consideraciones expuestas, es mi parecer que debe ser aprobada con la nota de 10/10.

Atentamente,


Julio Michelena A.

PROFESOR INFORMANTE

INFORME DIRECTOR DEL TRABAJO

Dr. Juan Páez Parral
Abogado

Quito, 22 de mayo de 2015

Doctor
Santiago Guarderas
Decano
Facultad de Jurisprudencia
PUCE
Ciudad

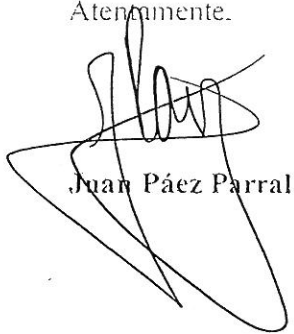
De mis consideraciones:

Por medio de la presente, informo que la señorita GABRIELA MARGARITA ENRIQUEZ PEÑAHERRERA, concluyó la elaboración de su trabajo de investigación titulado APLICACIÓN PRÁCTICA DE LAS REGLAS PARA EL CÁLCULO DE JUBILACIÓN PATRONAL DE ACUERDO AL ART. 216 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

El trabajo elaborado por la estudiante fue revisado por mí en varias oportunidades, se encuentra bien estructurado y se ajusta al plan de disertación que fue aprobado por la Facultad de Jurisprudencia.

Quedo a sus órdenes para ampliar o aclarar cualquier aspecto que requiera.

Atentamente,



Juan Páez Parral

DEDICATORIA

La elaboración de esta investigación va dedicada a las siguientes personas:

A mi abuela Marina, mi ángel, que desde el cielo me acompaña.

A mis padres Alberto y Patricia, por ser mi guía, mi fuerza y mi bendición.

A mis hermanas María Patricia, Carolina e Isabel por el compartir conmigo cada etapa de mi vida.

A mi sobrino Tadeo, por ser una luz en mi vida.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su presencia y guía en cada paso de mi vida.

A mi familia por su apoyo incondicional.

Al Doctor Juan Páez Parral, por su paciencia, por compartir sus conocimientos, por su colaboración en la dirección de este proceso.

Al Doctor Manuel Cartagena Proaño y Dra. Sofía Oliva Velasco por ser mi ejemplo profesional, por todo lo aprendido de ellos, por su apertura y soporte en la elaboración del presente trabajo.

A mis compañeros y amigos de clases y de trabajo por ser partícipes de esta meta.

ABSTRACT

Este trabajo de disertación tiene como objeto el estudio de la jubilación patronal como institución jurídica, su desarrollo y el análisis de la normativa vigente en el Ecuador y la aplicación práctica de las normas para el cálculo del monto a entregarse por concepto de jubilación patronal; ya sea pensión mensual y/o monto global.

En un inicio el presente documento analiza la figura de jubilación patronal su aparición, cambios y evolución histórica en el Ecuador.

Posteriormente este trabajo contiene un análisis de cada una de las reglas para el cálculo de la jubilación patronal, así como estudios pormenorizados de la aplicación de dichas reglas contenidas en el artículo 216 del Código de Trabajo, por distintas compañías actuarias y por el Ministerio del Trabajo.

Adicionalmente, se propone un proyecto de Acuerdo Ministerial con el fin de que se expida una norma vinculante para unificar los criterios de aplicación de las normas para el cálculo de la jubilación patronal contenidas en el artículo 216 del Código del Trabajo.

Por último, las conclusiones y recomendaciones tienen como propósito establecer un escenario claro de las fortalezas y falencias prácticas y normativas en la aplicación de la jubilación patronal.

Las fuentes bibliográficas son mayoritariamente de origen ecuatoriano debido a que la expedición y existencia de esta figura es particular en nuestro país. Entre las fuentes bibliográficas se han incluido libros, artículos, legislación, jurisprudencia, consultas, etc.

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1. CAPITULO I - DESENVOLVIMIENTO HISTORICO DE LA INSTITUCIÓN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL.....	3
1.1. Origen de la Figura Jubilación Patronal.....	3
1.2. Evolución Normativa en el Ecuador.....	9
1.3. Trabajo Doméstico y Jubilación Patronal.....	17
1.4. Principios de la Jubilación	18
1.4.1. Principio del Mínimo Vital	18
1.4.2. Principio de Favorabilidad en la Interpretación y Aplicación de Normas Pensionales.....	20
2. CAPITULO II - PROBLEMAS EN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS PARA EL CÁLCULO DEL MONTO A RECIBIR POR CONCEPTO DE JUBILACIÓN PATRONAL.....	24
2.1. Análisis del Artículo 216 del Código del Trabajo Ecuatoriano Vigente.....	24
2.1.1. Análisis de la Regla Primera.....	24
2.1.2. Análisis de la Regla Segunda.....	34
2.1.3. Análisis de la Regla Tercera.....	36
2.1.4. Análisis de la Regla Cuarta.....	42
2.2. Posiciones de Distintas Entidades que Calculan el Monto Global a ser Pagado por Concepto de Jubilación Patronal.....	48
2.2.1. Actuaría Consultores Cía. Ltda.....	48
2.2.2. Logaritmo Cía. Ltda.....	51
2.2.3. Andeanecuador Consultores Estratégicos C.L.	54
2.2.4. Ministerio del Trabajo.....	57
2.3. Extinción Definitiva de la Obligación del Empleador con el Pago del Fondo Global.....	61
2.4. La Jubilación Patronal y las Deducciones Tributarias.....	69

3. CAPITULO III - PROYECTO DE ACUERDO MINISTERIAL PARA LA EMISIÓN DEL REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 216 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO	73
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES.....	83
BIBLIOGRAFÍA.....	85
ANEXOS.....	88

INTRODUCCIÓN

La institución de la Jubilación Patronal es una institución jurídica que forma parte del Derecho Laboral ecuatoriano. El Derecho Laboral es catalogado como Derecho Social, ya que busca equiparar las condiciones de las dos partes laborales aplicando favorabilidad al trabajador.

La jubilación patronal es el derecho del trabajador por el cual le corresponde recibir una pensión mensual vitalicia que debe ser pagada por el empleador siempre que este ha laborado bajo relación de dependencia para el mismo empleador continua o discontinuamente por al menos 20 años cuando la relación laboral culmina por despido intempestivo y por al menos 25 años sin importar la forma de terminación de la misma.

La obligación del empleador de pagar una pensión vitalicia a favor de su ex trabajador es sin duda una carga monetaria importante para el empleador; de igual manera es una obligación extensa en el tiempo y que no tiene una fecha cierta de finalización debido a que no es posible determinar la fecha de fallecimiento del trabajador o del empleador.

El artículo 216 del Código del Trabajo reconoce la jubilación patronal y las reglas que deben ser aplicadas para determinar el monto a recibir por concepto de pensión jubilar. Adicionalmente indica las formas en las que se puede cubrir con este derecho, ya sea mensualmente o por medio de la entrega de un fondo global al trabajador para que este lo administre; fondo que debe ser determinado también en aplicación a las normas de este artículo.

Para determinar el monto ya sea de pensión mensual o de fondo global se debe elaborar un cálculo matemático fundamentado, mismo que por ser matemático debería ser exacto y que en la práctica la mayoría de veces es elaborado por especialistas actuarios e incluso el Ministerio del Trabajo aplicando las reglas del artículo 216 del Código del Trabajo; sin embargo, es común que dentro de un mismo caso se obtengan distintos resultados dependiendo de la fuente de elaboración. No existe una norma vinculante que determine la aplicación práctica y criterios sobre cada regla para el cálculo.

El presente trabajo analiza a la institución jurídica de la jubilación patronal y su desarrollo en nuestro país, así también estudia las posiciones de actuarias y el Ministerio del Trabajo al elaborar cálculos actuariales para finalmente concluir la investigación con una propuesta

que permita unificar los criterios de interpretación que deben ser aplicados en cada regla del artículo 216 del Código del Trabajo con el fin de que ya no existan diferencias entre un cálculo y otro.

CAPÍTULO I- DESENVOLVIMIENTO HISTORICO DE LA INSTITUCIÓN DE LA JUBILACIÓN PATRONAL

1.1. Origen de la Figura Jubilación Patronal

La jubilación patronal constituye un beneficio social para los trabajadores, que se genera al momento en el que cesan sus actividades laborales como respuesta a la prestación de sus servicios lícitos y personales. La jubilación patronal es una institución jurídica que se desarrolla en el ámbito del Derecho Laboral, considerado como un derecho social.

Los derechos sociales pueden entenderse como la acción del Estado que tiene por objeto suprimir o atenuar las desigualdades sociales, es así que se diferencian de los derechos tradicionales porque estos segundos buscan como fin la libertad mientras los primeros buscan la igualdad.

De esta manera las instituciones del Derecho Laboral marcan su diferencia con las instituciones clasificadas en otras ramas del derecho, ya que el derecho del trabajo es claramente un derecho social. En este sentido la jubilación patronal clasificada como institución del derecho de trabajo es un beneficio social.

El derecho a la jubilación patronal se materializa por medio de una renta mensual vitalicia pagada incluso un año después del fallecimiento del trabajador, que se genera al momento en el que cesan sus actividades laborales.

Este derecho detallado en el párrafo anterior se genera luego de veinticinco años de haber trabajado con el mismo empleador, continua o discontinuamente, por cualquier forma de terminación del contrato de trabajo o después de que se han cumplido veinte años o más cuando el contrato termina por despido intempestivo.

Cabe señalar que al mencionar que la acumulación de años para alcanzar al derecho de la jubilación patronal puede ser discontinua, nos referimos a la sumatoria total del período durante el que el trabajador se haya encontrado laborando para el mismo empleador; en el caso de venta de negocio, si el trabajador no presta sus servicios para la misma persona (natural o jurídica) no aplica la acumulación para el pago de la jubilación patronal, con excepción de los casos en los que al momento de realizar la negociación se acuerda

solidaridad respecto a la continuidad de los años de labor de los trabajadores por medio de la figura de subrogación.

La palabra jubilación contiene implícitamente el concepto de cesación, terminación o conclusión de alguna actividad prolongada, que al mismo tiempo, da lugar al disfrute de algún beneficio que sea proveniente de dicha actividad. (García Silva) Esta palabra está relacionada al júbilo, a la alegría.

La palabra patrono, en cambio, viene del latín *patronus*, persona que emplea obreros en trabajo u obra de manos. Defensor, protector, amo.

Por lo que las dos palabras en su conjunto indicarían que la jubilación patronal es el beneficio que se genera como réplica a una actividad prolongada, beneficio que es cubierto, proporcionado o satisfecho por parte del patrón, empleador a cuyo favor se mantuvo la prestación de esta actividad. El ejercicio de este derecho se constituye con la recepción de una renta mensual vitalicia para el trabajador.

En lo relativo al término “empleador” se encuentra definido en nuestro Código del Trabajo en su artículo 10, de la siguiente forma:

“Art. 10.- Concepto de empleador.- La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador.

El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares.

También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros.” (Código del Trabajo Vigente, 2005)

De igual forma, la Ley de Seguridad Social en su artículo 9 literales d) y e) define al “patrono” como:

“Art. 9.- DEFINICIONES.- Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio:

d. Es administrador o patrono de un negocio toda persona que emplea a otros para que ejecuten una obra o presten un servicio, por cuenta suya o de un tercero;

e. Es dueño de una empresa unipersonal, toda persona que establece una empresa o negocio de hecho, para prestar servicios o arriesgar capitales;” (Ley de Seguridad Social, 2001)

En el literal g) del mismo artículo podemos, por otra parte, encontrar la definición de jubilado:

“g. Es jubilado toda persona que ha cumplido los requisitos de tiempo de imposiciones y edad de retiro, o padece una lesión permanente, física, o mental, total o parcial, y percibe una pensión regular del Estado o del Seguro Social, o una renta vitalicia de una compañía aseguradora, por condición de vejez o invalidez; y,” (Ley de Seguridad Social, 2001)

Es preciso indicar que esta definición al provenir de la Ley de Seguridad Social se aplica íntegramente a la jubilación prestada por el Estado y no a la jubilación patronal.

Históricamente, se considera que los inicios del derecho a la remuneración por el trabajo, nacen en la Edad Media, cuando los reyes en la época de la monarquía absoluta estimaron que al término de la jornada básica era necesario reconocer algún tipo de beneficio a favor de los trabajadores, como contraprestación a su labor. (Mosquera Herrera, 2002)

De esta manera inició la aplicación de una filosofía social, de carácter humanista, que inspiró la creación de la legislación que reglamente la seguridad social.

Cabe señalar que basándonos en la época en la que estos principios empezaron a regir, la decisión monárquica de optar por una retribución a los trabajadores, no dejaba de ser una decisión altruista, en vista de que el soberano no tenía que rendir cuentas a nadie, e incluso se entendía que su poder derivaba de la misma divinidad, por lo que sus decisiones eran mandatos. Es así que esta determinación tomada, que no dejaba de ser arbitraria, al

enfocarse al bienestar de su pueblo también le traería estabilidad y aceptación política con sus gobernados.

La jubilación patronal en cambio, tuvo sus orígenes en Francia, cuando a la muerte de Luis XIV, los monarcas establecieron que las pensiones acordadas por el rey no deben extinguirse después de la muerte de los beneficiarios (Mosquera Herrera, 2002) (disposición que de alguna manera hasta ahora se aplica en nuestra legislación) a esa etapa se remonta el derecho a ser recompensados los trabajadores por los beneficios prestados durante un tiempo mínimo, dentro de una edad mínima, una remuneración máxima y la relación entre la pensión al momento de la cesación de labores con salarios anteriormente percibidos.

Con relación al desarrollo de esta figura, podemos afirmar que los índices para calcular la jubilación patronal empezaron a tomarse en cuenta desde el año 1806, entre los que se incluían la edad de sesenta años y como tiempo de servicio treinta años por norma general, en el caso de discapacidad se realizaba una excepción a la edad y tiempo de servicio del trabajador. (Mosquera Herrera, 2002)

La contribución por parte del trabajador al fondo común de jubilaciones inició en el año 1811, momento en el que el trabajador debía contribuir con el 2% de su salario con el fin de acrecentar el fondo. Al aplicar esta nueva modalidad, se divide de alguna manera la responsabilidad de crear el fondo pasando de ser únicamente estatal a ser una responsabilidad compartida. (Mosquera Herrera, 2002)

El primer país en el mundo en implementar un seguro contra la vejez fue Alemania, en el año 1889, este sistema diseñado por Oscar von Bismark consistía en el aporte tanto estatal como particular (proporcional a su retribución) para crear un fondo que brindaría condiciones básicas para todos. Si bien Bismark mantenía una línea política conservadora, este canciller fue calificado como socialista al implementar su sistema de jubilación por vejez. (DCOMM (Departamento de Comunicación OIT), 2009)

La jubilación es un derecho que nace a manera de un beneficio social en respuesta a un riesgo social. Se conocen como riesgos sociales todo tipo de siniestros o acontecimientos desafortunados por los que una persona en posibilidad y capacidad de trabajar, disminuye o pierde esta capacidad. Cabe señalar que los riesgos sociales no son iguales a las cargas,

ya que estas segundas afectan al potencial económico de una persona más que a su capacidad para trabajar; como por ejemplo el matrimonio, nacimiento de hijos, etc.

El tipo de jubilación que se aplica en el Ecuador es una figura mediante la cual se crea un fondo para el pago de esta jubilación aportando mensualmente tanto el empleador como el trabajador un porcentaje fijo de la remuneración del trabajador.

La vejez constituye un riesgo social, conjuntamente con las enfermedades (regulares y laborales), accidentes, discapacidad, muerte, entre otras.

“Mientras los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales no siempre han sido reconocidos como “riesgos sociales”, a la vejez, por el contrario, siempre se le ha tenido por tal; de ahí que aún después de instituidos los seguros sociales o la previsión social los primeros, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales les otorgaban a la víctima un derecho a indemnizaciones a cargo del empleador; en cambio, la vejez desde el primer momento fue atendida por la previsión social mediante las llamadas pensiones o seguro de vejez o jubilación” (Trujillo, 1973)

Tal como menciona el Doctor Julio César Trujillo, en todo el mundo se han instituido entidades encargadas de la previsión social para la manutención y gastos de vida de las personas que por vejez ven disminuida o mermada totalmente su capacidad laboral. Estas entidades están a cargo del Estado y su finalidad es garantizar la vida digna a un grupo de atención prioritaria como lo califica el mismo artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador.

La misma Constitución dispone en su artículo 37 numeral 3 que el Estado garantizará a los adultos mayores la jubilación universal.

Esta disposición llevada a rango constitucional indica claramente que el Estado ha tomado como deber suyo propio el garantizar la vida digna de los adultos mayores, que sería viabilizada o materializada por medio de una pensión jubilar que permita al adulto mayor correr con los gastos que demande su subsistencia.

Los riesgos de trabajo a manera general se encuentran enumerados en el artículo 3 de la Ley de Seguridad Social, artículo que cito a continuación:

“Art. 3.- RIESGOS CUBIERTOS.- El Seguro General Obligatorio protegerá a sus afiliados obligados contra las contingencias que afecten su capacidad de trabajo y la obtención de un ingreso acorde con su actividad habitual, en casos de:

- a. Enfermedad;
- b. Maternidad;
- c. Riesgos del trabajo;
- d. Vejez, muerte, e invalidez, que incluye discapacidad; y,
- e. Cesantía...” (Ley de Seguridad Social, 2001)

De igual manera cabe señalar que encontramos una diferencia significativa entre la jubilación y los otros riesgos de trabajo, en vista de que las enfermedades, las discapacidades, los accidentes de trabajo no son siniestros que afectarán certeramente a todos los trabajadores, a diferencia de la vejez y posteriormente la muerte, ya que este riesgo social es un hecho cierto, razón por la cual el Estado ve indispensable su intervención al instituir un mecanismo por medio del cual sea posible ahorrar durante el período de vida productivo, para utilizar esos fondos cuando la persona ya se vea imposibilitado o limitado para trabajar por causa de vejez.

Es evidente que en el Ecuador esta responsabilidad estatal ha sido en algunas ocasiones mantenida por el Estado y en otras ocasiones se ha impuesto total o parcialmente el deber de manutención del adulto mayor al empleador a favor de quien cada persona ha prestado sus servicios, siempre que se cumplan los requisitos para que el trabajador pueda acceder a la jubilación patronal.

Jorge Mosquera en su tesis denominada “La Jubilación a cargo del empleador en el Ecuador” al referirse a la obligatoriedad de la jubilación indica lo siguiente:

“La obligatoriedad de la jubilación patronal nace del Código del Trabajo con una contraprestación al esfuerzo físico e intelectual desplegado día a día por los trabajadores, obvio es menester que quien ha entregado los mejores años de su vida y su esfuerzo físico e intelectual, debe ser atendido en su vejez, con una pensión que le permita satisfacer por lo menos sus necesidades básicas con una pensión jubilar.” (Mosquera Herrera, 2002)

La Organización Internacional del Trabajo, en su artículo denominado “Seguridad Social, Guía de Educación Obrera” publicado en el año 1995, define la Seguridad Social como:

“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.” (Organización Internacional del Trabajo OIT, 1995)

1.2. Evolución Normativa en el Ecuador

“Se puede decir que a partir de la transformación política o revolución del 9 de julio de 1925 se empieza a legislar y reglamentar de manera relativamente importante y trascendente la relación capital-trabajo asalariado desde un punto de vista social como hoy lo entendemos”. (Muñoz Valdivieso, 2012)

Posteriormente a este evento, el 13 de julio de 1925 se crea el Ministerio de Previsión Social y trabajo, la creación de este Ministerio es considerada una de las primeras medidas tomadas por el gobierno a nivel administrativo enfocadas en proteger la relación trabajador-empendedor.

Sin embargo cabe considerar que esta etapa no fue el verdadero inicio de la aparición de legislación laboral en el país, anteriormente existieron normas dispersas, que regulaban las relaciones laborales en temas específicos entre los que se encuentran la regulación de jornada máxima de 8 horas contenida en el Decreto Legislativo de 11 de septiembre de 1916, la ley de indemnización en accidentes de trabajo a jornaleros y obreros dictada en 1918, Ley sobre Accidentes de Trabajo 1922, entre otras.

En el año 1926 se crea la Inspección General del Trabajo, entidad encargada de conocer la tramitación administrativa de las controversias entre patronos y trabajadores. Con la creación de esta institución nace la posibilidad de resolver los temas laborales en instancia administrativa en nuestro país.

El 4 de marzo de 1927 se expide la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, publicada en el Registro Oficial No. 282 del 11 de marzo del mismo año.

El 13 de marzo de 1928 se promulga la Ley de Jubilación Montepío Civil, Ahorro y Cooperativa, cuya finalidad conforme el artículo 1 de esta norma era *“Atender al pago de*

las pensiones de los empleados públicos que alcancen el beneficio de la jubilación..." (Ley de Jubilación Montepío Civil, Ahorro y Cooperativa, 1928)

Pero no es sino hasta el 3 de abril de 1937 que se crea la Caja del Seguro de empleados privados y obreros.

Con fecha 6 de octubre de 1928, el Presidente Isidro Ayora suscribió varias normas de la misma sobre el mismo tema conjuntamente, entre las que se incluían:

- a) Ley sobre contrato individual de trabajo, que no contemplaba la modalidad de trabajo agrícola.
- b) La ley de la duración máxima de la jornada de trabajo y de descanso semanal que confirmó las 8 horas de trabajo diarias y estableció el domingo como día de descanso obligatorio con ciertas excepciones.
- c) La ley sobre el trabajo de mujeres y menores y de protección a la maternidad.
- d) La ley del desahucio del trabajador.
- e) La ley sobre responsabilidad por accidentes del trabajo.
- f) La ley de procedimiento para las acciones provenientes del trabajo

La figura de jubilación aparece como tal por primera vez en nuestra legislación con el Decreto No. 27, de 13 de diciembre de 1937, el que se contemplan las primeras normas para la jubilación de trabajadores de compañías extranjeras.

En el gobierno del presidente Baquerizo Moreno, con fecha 9 de abril de 1938 se expide el Decreto Supremo No.96, que busca extender las normas contempladas en el Decreto No. 27 citado anteriormente a los trabajadores de empresas nacionales, adicionalmente cabe señalar que conforme al artículo 21 de esta misma norma; el Decreto No. 27, de 13 de diciembre de 1937 queda derogado y es reemplazado con este nuevo Decreto.

Con todas estas leyes anteriormente citadas se puede decir que en el Ecuador se intentó regular las relaciones laborales; sin embargo, no existía en nuestro país un verdadero cuerpo normativo que contenga todas las disposiciones generales y las normas laborales con las que estas relaciones se regirían, es decir, estas normas no habían sido recogidas en un conjunto de leyes de trabajo, sino hasta la aparición del primer Código del Trabajo, que fue publicado en los Registros Oficiales del 78 al 81 del 14 al 17 de noviembre de 1938, en el gobierno del General Alberto Enríquez Gallo que entró en vigencia desde el 5 de

agosto de 1938, debido a una disposición contenida en el artículo 179 del mismo Código, antes de su publicación en el Registro Oficial.

La jubilación patronal se encuentra contenida en nuestro Código del Trabajo desde su expedición en el año 1938. Inicialmente esta figura fue incluida en el artículo 136 del mencionado Código, con el siguiente texto:

“Art. 136.- Los trabajadores que por veinticinco años o más hubieran prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus patronos, de acuerdo con las siguientes reglas:

1º__ La renta se determinará siguiendo las mismas normas fijadas por la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad; considerándose como “Haber Individual de la Jubilación” el formado por las siguientes partidas:

- a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador;*
- b) Por una suma equivalente al 5% del promedio del salario anual, percibido en los cinco últimos años, multiplicado por los años de servicios;*
- c) Por una suma equivalente al valor de una mensualidad del sueldo o salario por cada año de servicio, computado de conformidad a los dos artículos anteriores.*

2º__ En ningún caso la pensión mensual de jubilación podrá ser mayor que el sueldo o salario medio del último año; ni de \$800,00 mensuales cuando dicho sueldo o salario exceda de esta cantidad.

3º__ El trabajador jubilado podrá pedir que el patrono le garantice eficazmente el pago de la pensión, o, en su defecto, deposite en la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, el capital necesario para que ésta le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al patrono.

4º__ Las reglas anteriores se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros hasta el momento de obtener su jubilación; en cuanto a los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas pero el patrono tendrá derecho a que del fondo de jubilación, formado de acuerdo con la regla 1º se le rebaje la suma total que hubiere depositado en la Caja en concepto

de aporte patronal, por indemnizaciones al trabajador, o por fondo de reserva del mismo.”
(Código del Trabajo, 1938)

Cabe señalar que con el pasar del tiempo este artículo no ha sufrido cambios significativos en su texto, sin embargo, los cambios políticos y sociales en el país han llevado a la jubilación patronal a un largo proceso de alteraciones relativo a su aplicación; proceso que será analizado dentro de este capítulo.

Si bien el sustento de incorporación de esta figura a nuestro Código buscaba más un equilibrio de aplicación práctica de la institución jurídica de jubilación en general, se ha mantenido desde la expedición de nuestro primer Código del Trabajo hasta la actualidad.

La jubilación patronal inicialmente se crea como una disposición en la normativa laboral que buscaba ser de carácter transitorio ya que intentaba encontrar una alternativa justa y equitativa para los trabajadores que no podían acogerse al régimen de Seguridad Social de la Caja del Seguro (actual IESS) por no contar con los suficientes años de afiliación para alcanzar la jubilación prevista por este régimen de Seguridad Social.

Es así que la jubilación patronal nace como una alternativa de jubilación para los trabajadores que habiendo prestado sus servicios toda una vida laboral para un mismo empleador no tuviesen oportunidad de ser jubilados en sus últimos años de vida por no contar con las mencionadas aportaciones a esta institución pública creada con posterioridad al inicio de sus labores.

Conforme Carlos Vela Monsalve, la intención del legislador a la que me refiero anteriormente se encontraba contenida incluso en los considerandos del Decreto Supremo No. 96 de 1938, Decreto que sirvió como antecedente a nuestro Código del Trabajo, en el que se contempla dicha intención de la siguiente manera:

“Que por la reciente creación de la Caja del Seguro, muchos de los que han sido por largo tiempo servidores de patronos nacionales o extranjeros, no alcanzarían a obtener los beneficios de la de la Jubilación, de acuerdo con la Ley y Estatutos que rigen la mencionada Institución; que los empleados y obreros que están en ese caso tienen derecho a ser jubilados por sus patronos, según nuestra legislación del trabajo lo reconoce; y que es preciso regular la obtención y goce de ese derecho...” (Decreto Supremo No. 96, 1938)

La primera norma de jubilación patronal, contempla como forma de cálculo para determinar el haber individual, que este haber será integrado por el Fondo de Reserva más el 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los últimos 5 años; esta suma obtenida debe multiplicarse por los años de servicio del trabajador y una suma equivalente por el valor de una mensualidad por cada año de servicio anterior a 1938. Del monto anteriormente mencionado se rebaja todos los aportes del empleador por concepto de fondo de pensiones y valores depositados por fondo de reserva. (Centro de Estudios y Análisis, 2001)

Cabe señalar que la intención del legislador al momento de crear la figura de jubilación patronal era crear una figura de aplicación temporal, que pueda cubrir una necesidad específica en un momento específico, sin embargo esta institución jurídica ha permanecido en nuestra normativa desde la inclusión de la misma hasta la actualidad.

“La demagogia e irresponsabilidad que han caracterizado al régimen de Seguridad Social determinaron que una disposición transitoria (que no debió aplicarse más allá de la mitad de la década de los 50), se incorpore como un título del Código del Trabajo.” (Centro de Estudios y Análisis, 2001)

El 20 de enero de 1978 se publicó el Decreto Supremo No. 2225 en el que se aumentaron las pensiones de jubilación patronal tomando en cuenta dentro de los considerandos el aumento de costo de vida e indicando que las pensiones actuales de ese momento no llegan a satisfacer las necesidades justas de los trabajadores, así como también considerando la obligación de los empleadores a pagar la pensión por jubilación patronal a sus ex trabajadores. De manera que se aumentan las pensiones progresivamente, conforme al monto de ingresos de la siguiente manera:

- a) *Las pensiones hasta de \$1.000, en 250 sucres;*
- b) *Las de más de \$1.000 y hasta \$3.000 en doscientos sucres;*
- c) *Las de más de \$3.000, en ciento cincuenta sucres.* (Decreto Supremo No. 2225, 1978)

El reconocimiento de la remuneración mínima vital a la pensión jubilar patronal de quienes únicamente percibieren esta jubilación apareció por primera vez en 1979 cuando la Cámara de Representantes expidió mediante Ley publicada en el 19 de noviembre de 1979 en el Registro Oficial No. 68.

En relación a la doble jubilación podemos mencionar que este tema fue realmente controversial en nuestro país porque la Corte Suprema de Justicia (actual Corte Nacional de Justicia) no lograba determinar la posibilidad de la coexistencia de dos jubilaciones a favor del mismo trabajador, en vista de que las distintas Salas presentaban fallos contradictorios afectando claramente a alguna de las partes por no mantener un criterio unificado.

El sustento para sostener que no debía existir la doble jubilación básicamente fue determinar que la jubilación patronal inicialmente se promulgó con la intención de que sea una norma transitoria y como tal debía dejar de aplicarse al momento que la Caja del Seguro pueda jubilar a sus afiliados, tema que analizaré más adelante en este trabajo. Adicionalmente se contemplaba que la jubilación patronal constituía una doble imposición para el empleador, ya que este debía jubilar al trabajador por su parte y además ya había corrido con todos los pagos de aportes patronales para que el IESS también pueda jubilar al mismo trabajador.

Finalmente esta controversia fue solucionada mediante la Resolución de la Corte Suprema de Justicia el 28 de enero de 1983 en la que la Corte resuelve lo siguiente:

“Que los trabajadores tienen derecho a la jubilación patronal, reglada en el párrafo 3º del Capítulo XI del Título I del Código del Trabajo, sin perjuicio de la que les corresponda según la Ley del Seguro Social Obligatorio” (Corte Suprema de Justicia, 1983)

El 8 de Noviembre de 1982, fue publicada en el Registro Oficial No. 363 la Ley Nro. 108, en la que se establecía que los trabajadores que se encuentren gozando de doble jubilación bajo ninguna circunstancia podrán percibir una cuantía menor al cincuenta por ciento de un salario mínimo vital. (Ley Nro. 108, 1982)

Con fecha 21 de Noviembre de 1991, se publicó el Registro Oficial Suplemento No. 817, mismo que contenía la “Ley Nro. 33, Ley Reformatoria al Código del Trabajo”. La mencionada Ley reformaba una serie de artículos en el Código, entre los que se incluyeron cambios trascendentales para la evolución de la jubilación patronal en el Ecuador, como por ejemplo estableció un piso mínimo para la jubilación patronal, reformando el texto de la regla segunda del artículo relativo a la jubilación patronal, con el siguiente texto:

“En ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el sueldo o salario medio del último año, ni inferior a un sueldo o salario mínimo vital general, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, o al cincuenta por ciento de dicho sueldo o salario mínimo vital si es beneficiario de doble jubilación” (Ley Nro 133 - Ley Reformativa al Código del Trabajo, 1991)

De igual forma, la indicada ley reformó el artículo del despido intempestivo, ya que con esta norma se inició el reconocimiento del derecho del trabajador que hubiese prestado sus servicios por más de 20 años al mismo empleador a que se le pague al momento de su liquidación el monto proporcional a lo que debería corresponderle por concepto de jubilación patronal.

Esta reforma apareció como respuesta a una situación social que era fácilmente reconocida en el Ecuador. La jubilación patronal representaba sin duda alguna, una carga económica sumamente alta para los empleadores ecuatorianos, ya sean personas jurídicas en su mayoría o personas naturales, por lo que al verse obligados a pagar una pensión vitalicia a sus trabajadores, preferían prescindir de ellos oportunamente poco tiempo antes de que cumplan los 25 años trabajando para el empleador, con el fin de evitar la carga económica que esto significaba.

Sin lugar a dudas, con el grave proceso económico que tuvo que pasar el Ecuador al enfrentar la dolarización, el pago de la jubilación patronal no fue una excepción a los drásticos cambios de ingresos de los ecuatorianos como consecuencia de la fijación del dólar americano en \$25.000 sucres, llegando evidentemente a afectar y lesionar efectivamente el principio de mínimo vital para garantizar una vida digna, principio que lo analizaré posteriormente en este capítulo.

La ley Trole I, Ley para la Transformación Económica del Ecuador, publicada el 13 de marzo del 2000 en su artículo 93 contiene la reforma al artículo 133 del Código del Trabajo de la siguiente manera:

“Art. 93.- Sustituyese el artículo 133, por el siguiente:

Art. 133.- Salario mínimo vital general.- Mantiénese, exclusivamente para fines referenciales, el salario mínimo vital general de cuatro dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 4.00), el que se aplica para el cálculo y determinación de sueldos y salarios indexados de los trabajadores públicos y privados mediante leyes especiales y convenios individuales colectivos;

sanciones o multas; impuestos y tasas; cálculo de la jubilación patronal; o, para la aplicación de cualquier disposición legal o reglamentaria en la que se haga referencia a este tipo de salario” (Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I), 2000)

Posteriormente la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II) dispuso que en ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el sueldo o salario medio del último año, ni inferior a dos salarios mínimos vitales en el caso de que solamente se tenga derecho a la jubilación a cargo del empleador, o a un salario mínimo si el trabajador es beneficiario tanto de jubilación patronal como de la jubilación del IESS. (Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II), 2000)

El contraste fue la protesta de los jubilados, quienes expresaban que era absurdo mantener bases mínimas tan bajas que no les permitía subsistir.

El enfoque patronal, en cambio, contemplaba una perspectiva totalmente distinta; sostenían por una parte, que al subir los montos de pensiones para jubilación patronal las provisiones que el empleador debía realizar para cubrir con estos montos eran sumamente altas, por lo que su economía se vería totalmente desestabilizada, con factores como disminución significativa de sus utilidades, mismo que conllevaba perjuicio de sus trabajadores al no obtener una cantidad significativa en el reparto de las utilidades del empleador; así como también disminuiría notablemente el monto de aporte al impuesto a la renta, y si sostenemos que esta disminución de cantidad a pagarse por concepto de impuesto a la renta se generaría a gran escala, también generaría un grave perjuicio a las arcas fiscales.

Finalmente este monto para la determinación de jubilación patronal fue declarado inconstitucional por medio de la Resolución del Tribunal Constitucional No. 193 del 2000. (Tribunal Constitucional, 2000)

Con fecha 2 de julio del 2001 se publicó en el Registro Oficial Suplemento No. 359 la Ley que Reforma el artículo 219 del Código del Trabajo, expedida por el Congreso Nacional; esta Ley reforma regla segunda por el siguiente texto:

“2da. En ningún caso la pensión mensual de la jubilación patronal será mayor que el salario básico unificado medio del último año ni inferior a treinta dólares americanos (30) mensuales,

si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares americanos (20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.” (Ley que Reforma el Artículo 219 del Código del Trabajo, 2001)

El texto incorporado por la Ley de Reforma al artículo 219 del Código del Trabajo en la segunda regla es el que fue incorporado en la última codificación al Código del Trabajo en 1995 y que se mantiene hasta la actualidad.

1.3. Trabajo Doméstico y Jubilación Patronal

El trabajo doméstico históricamente ha tenido un trato diferente en la legislación ecuatoriana, con distintos horarios, remuneraciones, beneficios y tiempo de descanso en relación a las otras clases de trabajo.

La jubilación patronal tampoco es la excepción entre las diferencias indicadas; ya que esta todavía se ve contemplada en nuestro Código del Trabajo, y podría aplicarse como una garantía distinta a la jubilación patronal habitual, conforme lo indica el artículo 270 de nuestro Código:

“Art. 270.- Imposibilidad para el trabajo.- Si el doméstico quedare imposibilitado para el trabajo por el largo servicio que hubiere prestado al empleador, éste no podrá despedirlo y lo conservará dándole los recursos necesarios para su subsistencia, o le jubilará de acuerdo con la ley.

Es obligatorio para los herederos del empleador el cumplimiento de lo prescrito en el inciso” (Codigo del Trabajo Vigente, 2005)

De la interpretación literal de esta norma, viene a nuestro entender que está en manos del empleador la decisión relativa a mantener al trabajador doméstico entregando recursos que le permitan subsistir o jubilar al doméstico conforme a la ley.

Si bien en nuestro país la figura de trabajador doméstico ha cambiado drásticamente durante estos últimos años y considerando que ya no es tan común como lo era en el pasado esta modalidad de trabajo, el mantener en nuestra normativa laboral la posibilidad de que el empleador elija sobre el destino de su trabajador doméstico en relación a albergue y subsistencia cuando este tenga una avanzada edad es contrario y lesiona los derechos del trabajador.

Tomando en cuenta que a la figura de trabajo doméstico se la ha incluido con un enfoque en el que el empleador funge como protector del trabajador, es inconcebible considerar que en el siglo XXI una norma laboral permita al empleador decidir entre si mantiene bajo su albergue y protección a un adulto mayor quien le ha prestado sus servicios por un extenso período de tiempo dentro del cual se ha encontrado residiendo en su hogar, o si decide jubilarlo conforme lo indica la ley.

1.4. Principios de la Jubilación

La jubilación como institución jurídica cumple con garantizar el descanso y conservación de vida digna a las personas que habiendo alcanzado una edad avanzada luego de su vida económicamente activa, necesitan continuar cubriendo los costos que demanden su manutención habitual.

Las autoras colombianas Isabel Goyes Moreno y Mónica Hidalgo Oviedo, en su libro “Principios de la Seguridad Social en Pensiones” reconocen tres principios de Pensiones para la jubilación por vejez, principios que si bien fueron enfocados a la jubilación proveniente del Estado.

1.4.1. Principio del Mínimo Vital

El principio del mínimo vital conforme a las autoras se estructura de la siguiente manera:

- ✓ *“Ninguna persona aspirante a pensión o pensionado será afectado en sus condiciones mínimas de seguridad material. (Debe ser)*
- ✓ *El que afecte a las condiciones mínimas de seguridad material de una persona deberá restablecerlas inmediatamente. (Regla)*

- ✓ Toda persona aspirante a pensión o pensionado, tiene derecho a no ser afectado en sus condiciones mínimas de seguridad material. (Derecho)
- ✓ Nadie podrá afectar las condiciones mínimas de seguridad material de la persona aspirante a pensión o pensionado. (Obligación)
- ✓ El Estado garantizará que no se afecten las condiciones mínimas de seguridad material de la persona aspirante a pensión o pensionado. (Garantía)” (Goyes Moreno, 2012)

Goyes e Hidalgo en su mismo libro cita sentencias de la Corte Constitucional colombiana relativas al mínimo vital en las que la Corte considera a la pensión jubilar de la manera indicada a continuación:

“La seguridad social que se reclama mediante el reconocimiento de la pensión de vejez, no puede verse como algo independiente o desligado de la protección al trabajo y la afectación al mínimo vital, el cual es garantizado de manera especial en la Constitución...” (1992)

“(...) ante la pérdida de su capacidad laboral, las personas de la tercera edad muchas veces se encuentran limitadas e imposibilitadas para obtener un mínimo vital de ingresos económicos que les permita disfrutar de una especial calidad de vida. En estas circunstancias el no reconocimiento de las prestaciones a su favor, por las entidades de previsión social, su no pago oportuno o la suspensión de éste, puede significar atentados contra los aludidos derechos y principios” (1994)

Tomando en cuenta que la pensión jubilar goza de las mismas garantías que la remuneración el principio de mínimo vital también se encuentra contenido en los artículos 33 y 328 de nuestra Carta Magna, en el que se estipulan lo siguiente:

“Art. 33.- *El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.* (Constitución de la República del Ecuador 2008, 2008). El subrayado me pertenece.

Art. 328.- *La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos...”* (Constitución de la República del Ecuador 2008, 2008)

Es preciso señalar que si bien la Constitución de la República habla de salvaguardar el derecho al salario digno que permita a la persona su manutención, no habla directamente del monto a recibir por jubilación patronal; esta institución jurídica ni siquiera se encuentra reconocida en nuestra Carta Magna.

La garantía del pago de remuneraciones y pensiones jubilares se encuentra en el artículo 88 del Código del Trabajo, que incluye el siguiente texto:

“Art. 88.- Crédito privilegiado de primera clase.- Lo que el empleador adeude al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.” (Codigo del Trabajo Vigente, 2005)

De esta manera se prioriza el pago que pueda adeudarse al trabajador por los conceptos indicados en el artículo antes citado sobre cualquier otra deuda que pueda tener el empleador, aún si esta posible deuda se haya generado anteriormente a la deuda a favor de su trabajador.

Es indispensable tomar en cuenta que el trabajador que concluye su vida económicamente activa, luego de haber brindado un arduo trabajo a favor suyo, de su empleador y de la sociedad misma, no puede sufrir una dramática y drástica desmejora de sus ingresos y medio de sustento, es por esto que se garantiza a favor del jubilado una pensión que permita cubrir sus gastos mínimos vitales que debe ir íntimamente relacionada al monto que la persona venía percibiendo como salario antes de su jubilación.

Si bien el trabajador que recibe la pensión de jubilación patronal no deja de recibir la pensión jubilar por parte del Seguro Social como contraprestación a sus aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por todos los años en los que estas aportaciones se realizaron, las dos pensiones en la práctica deben conjugarse y sumarse con el fin de que el trabajador pueda gozar de un estilo de vida cada vez menos diferente al que llevaba con su salario inmediatamente anterior al jubilar.

1.4.2. Principio de Favorabilidad en la Interpretación y Aplicación de Normas Pensionales

La estructura del Principio de Favorabilidad en la Interpretación y Aplicación de Normas Pensionales conforme el texto “Principios de la Seguridad Social en Pensiones” es la que se transcribe a continuación:

- ✓ *En caso de duda seria y objetiva, ningún aplicador del derecho deberá desconocer el principio constitucional de favorabilidad. (Deber ser)*
- ✓ *En caso de duda seria y objetiva, el aplicador del derecho que desconozca la interpretación que resulte más favorable al receptor del sistema pensional, deberá resarcir el daño ocasionado. (Regla)*
- ✓ *Todo receptor del sistema pensional tiene derecho a que en caso de duda seria y objetiva, el aplicador del derecho escoja la interpretación que le resulte más favorable. (Derecho)*
- ✓ *Ningún aplicador del derecho, en caso de duda seria y objetiva, podrá someter a un receptor del sistema pensional a la interpretación que le sea desfavorable. (Obligación)*
- ✓ *El Estado garantizará a todos los receptores del sistema pensional la aplicación del principio constitucional de favorabilidad. (Garantía). (Goyes Moreno, 2012)*

Este principio también conocido doctrinariamente como “*in duvio pro operario*” o “*duda favorable*” consiste en que toda vez que exista una duda hermenéutica relativa a la correcta aplicación del sentido y alcance de una norma jurídica, la aplicación de esta norma debe favorecer al beneficio del trabajador.

Este principio nace en base al análisis de que la relación empleador – trabajador, es una relación desigual, por lo que los juristas han considerado que al aplicar el sentido o alcance de una norma cuando esta presenta una duda sustentable en beneficio del trabajador de alguna manera contribuye con equiparar la relación que mantienen el empleador y su trabajador.

El mencionado principio se encuentra contemplado en nuestra Constitución de la República, en su artículo 326, numeral 3, que indica lo siguiente:

“Art. 326.- *El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:*

3. *En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.”* (Constitución de la República del Ecuador 2008, 2008)

De igual forma el Código del Trabajo vigente reitera la existencia del *in dubio pro operario* reconociéndolo en su artículo 7, que estipula lo siguiente:

“Art. 7.- Aplicación favorable al trabajador.- En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores.” (Codigo del Trabajo Vigente, 2005)

La aplicación de este principio se ha hecho práctica en el Ecuador en reiteradas ocasiones, incluso llegando a crear Jurisprudencia. Entre las sentencias de la Corte Suprema de Justicia, podemos encontrar la que cito a continuación, de la Tercera Sala de lo Laboral y Social, publicada en la Gaceta Judicial del Año CII. Serie XVII. No. 6. Página, 19 de septiembre 2000:

*“3.4. Hay un evidente afán de la parte demandada por establecer la duda en el juzgador respecto de la aplicación del Art. 8 del Código del Trabajo, que el recurrente estima que se dejó de aplicar, cuando en realidad se lo aplicó. En este evento y perspectiva, por el imperio del principio de favor o pro operario y lo dispuesto en el numeral 6 del Art. 35 de la Constitución y en el Art. 7 del Código del Trabajo **la duda, en el evento de que la hubiere, debe ser aplicada en el sentido más favorable para el trabajador...**”* (2000). El subrayado y negrillas me pertenecen.

De igual forma, las sentencias T-347 de 1994 y C-168 de 1995 de la Corte Constitucional colombiana, citadas por Isabel Goyes y Mónica Hidalgo en su texto antes mencionado contemplan este principio con el siguiente texto:

T-347 de 1994

*“(...) no es lo mismo suspender el pago de una prestación en las hipótesis previstas en la norma de referencia, que revocar un acto administrativo en firme que ha reconocido un derecho prestacional. La suspensión a que alude la norma, que es diferente de la suspensión provisional del acto administrativo por la jurisdicción de lo contencioso administrativo, **implica la privación temporal y no definitiva del derecho prestacional cuando la situación del beneficiario pueda encuadrarse en algunos de los casos previstos en dicha norma. Esta es la interpretación no sólo jurídica sino la que en justicia y equidad corresponde**”*. (1994). El subrayado y negrillas me pertenecen.

C-168 de 1995

“(…) De otra parte considera la Corte que la “condición más beneficiosa” para el trabajador se encuentra plenamente garantizada mediante la aplicación del principio de favorabilidad, que se consagra en materia laboral no sólo a nivel constitucional sino también legal, y a quien corresponde determinar en cada caso concreto cuál norma es más ventajosa o benéfica para el trabajador es a quien ha de aplicarla o interpretarla. En nuestro ordenamiento superior el principio de favorabilidad se halla regulado en los siguientes términos: “situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho” (1995)

Finalmente y una vez analizados los principios considero que mantienen relación y son aplicables a la jubilación patronal siempre que esta consista en los casos en los que el trabajador percibe únicamente esta pensión mensual para su subsistencia y manutención; de manera que el monto que recibe debería permitirle vivir con dignidad.

CAPÍTULO II- PROBLEMAS EN LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS PARA EL CÁLCULO DEL MONTO A RECIBIR POR CONCEPTO DE JUBILACIÓN PATRONAL

2.1. Análisis del artículo 216 del Código del Trabajo ecuatoriano vigente

Conforme había sido indicado en el capítulo precedente, la jubilación patronal se encuentra contemplada en el Código de Trabajo ecuatoriano vigente, desde el artículo 216 al 219.

El artículo 216 contiene las reglas que deben usarse para realizar el cálculo de jubilación patronal. Estas reglas serán analizadas de manera pormenorizada iniciando con la primera regla:

2.1.1. Análisis de la Regla Primera

“1. La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempo de servicios y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938.

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

- a) Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador; y,*
- b) Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.” (Codigo del Trabajo Vigente, 2005)*

Esta regla puede ser considerada como una norma de remisión, en vista de que ordena remitirse a las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en ese momento Caja del Seguro, en lo relativo a coeficientes, tiempo de servicios y edad.

Los Estatutos de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros fueron expedidos por el Instituto Nacional de Previsión y sometidos a la aprobación de la Jefatura Suprema.

Mediante Decreto Supremo de fecha 31 de marzo de 1937 se aprueban los mencionados Estatutos, Decreto que es publicado en el Registro Oficial el 3 de Abril de 1937.

Es menester indicar que el Registro Oficial que publica los estatutos no contiene el texto de los Estatutos de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, sino que contiene publicados únicamente dos artículos en los cuales se aprueban los estatutos y se indica que la vigencia de los mismos iniciará desde su promulgación, es decir, retrotrae la vigencia a la fecha de expedición de los Estatutos en lugar de la fecha de publicación en el Registro Oficial, como debería ser.

En lo referente a la tabla de edades del trabajador y coeficientes, cabe indicar que esta se encuentra contenida en el artículo 218 del mismo Código del Trabajo.

Con posterioridad a la aprobación referida anteriormente, con fecha 6 de mayo de 1938, se promulgó el Decreto Supremo número 96 en el que se reconoce la jubilación patronal general en el Ecuador. Este Decreto que sirvió como antecedente para la incorporación de la jubilación patronal en el Código del Trabajo de 1938, dicho Decreto contiene en su artículo primero los coeficientes que deben utilizarse para el cálculo de la jubilación patronal, con el siguiente texto:

“Art. 1º- Los empleados y obreros que por 25 años o más hubieran prestado sus servicios, continuada o interrumpidamente a empresas, personas, o entidades privadas, sean nacionales o extranjeras, tendrán derecho a ser jubilados por sus patronos, con una renta mensual igual al número de años de servicio, multiplicado por los siguientes coeficientes:

1º Por el 3,33% de promedio de los sueldos percibidos en los últimos cinco años de servicio, los que hubieren cumplido 65 años de edad; y,

2º Por el 2,50% de mismo promedio, los que no hubieren alcanzado tal edad.” (Decreto Supremo No. 96, 1938)

Debemos tomar en cuenta que este Decreto Supremo fue elaborado directamente por la Presidencia de la República, dictatorial en ese tiempo, y reforma ciertos artículos de los Estatutos de la Caja del Seguro, elaborados por el Instituto Nacional de Previsión, por lo que estas dos normas no provienen directamente de la misma fuente.

El Doctor Carlos Vela Monsalve en su texto “Derecho Ecuatoriano del Trabajo”, indica que posteriormente a la publicación del Decreto antes mencionado, el presidente del Instituto Nacional de Previsión remitió una comunicación a la Asamblea Nacional reunida en esos días informando que existían conflictos entre los Estatutos de la Caja del Seguro y el Decreto Supremo 96, conflictos que se dan justamente por la distinta fuente de la que surgen las dos normas.

El informe contenía interesantes observaciones sugeridas por el Instituto Nacional de Previsión que considero importante analizar, ya que son vinculadas con la realidad social del Ecuador de aquel momento. Entre las observaciones señaladas por el Instituto podemos destacar los siguientes:

- a) En el país la desigualdad social y las difíciles condiciones de vida de los campesinos años atrás, habían generado una significativa migración rural a las ciudades. Las personas se veían en la necesidad de trabajar desde edades muy tempranas, entre 15 y 20 años iniciaban su vida laboral.

Tomando en cuenta que la mayoría de estas personas se mantenían trabajando por mucho tiempo con el mismo empleador, sería una consecuencia obvia la posterior existencia de un gran número de jubilados entre 40 y 45 años aproximadamente.

Al permitir a las personas jubilarse a sus 40 o 45 años, la población económicamente activa del Ecuador mermaría de una drástica manera de un momento a otro; y si consideramos que las personas empezarían a recibir su pensión por jubilación patronal desde los 40 o 45 años, es necesario entender que estas personas que dejarían de trabajar a esta precoz edad para recibir su jubilación patronal que les permita mantenerse. Nuestro país que requería desarrollo económico, no se encontraba en condiciones de permitirse prescindir de su fuerza laboral.

- b) De igual forma es necesario considerar que por cada trabajador que tenga derecho a la jubilación patronal, existirá un empleador con la obligación de pagar esta pensión jubilar.

Para los empleadores sería sumamente complicado, sin tener ningún tipo de previsión previamente considerada, cumplir con su obligación de pago de la referida pensión, en vista de que económicamente el pago de la pensión jubilar es una imposición estatal muy fuerte y extensa en el tiempo, que obliga a los empleadores a su cumplimiento por ley.

Esto genera sin duda un desequilibrio significativo entre el activo y pasivo tanto de las empresas como de las personas naturales obligadas en su calidad de empleadores.

- c) Por último entre los argumentos presentados se incluye que al no coincidir los coeficientes con los contenidos en los Estatutos de la Caja del Seguro, se estaría creando una desigualdad entre los afiliados a esta Caja y los beneficiarios de jubilación patronal. (Vela Monsalve, 1955)

La solución considerada para subsanar los puntos antes mencionados se sugirió en un informe posterior, que conforme Vela Monsalve contiene los siguientes puntos:

- “1. Establecimiento de un solo porcentaje de jubilación, el de 2.50%,*
- 2. Señalamiento de un mínimo de edad para cubrir el riesgo de jubilación;*
- 3. Señalamiento de límites relativos y absolutos para igualar en lo posible las condiciones de jubilación anteriores, establecidas en el Decreto, con las que puede otorgar la Caja del Seguro;*
- 4. Derogación de todas aquellas disposiciones establecidas en favor de los trabajadores agrícolas; y*
- 5. Derogación de la sucesión de obligaciones de un patrón a otro que podría ser fuente de múltiples problemas.”* (Vela Monsalve, 1955)

Si bien este informe no fue acogido en una norma ulterior específica, algunas de sus sugerencias fueron incorporadas posteriormente en el primer Código del Trabajo ecuatoriano (1938).

En este primer Código del Trabajo se indica que la renta para jubilación debe establecerse utilizando las normas fijadas por la Caja del Seguro para jubilación de sus afiliados relativas a coeficientes, tiempo de servicios y edad para la jubilación.

Los Estatutos de la Caja del Seguro de Empleado Privados y Obreros y posteriormente los Estatutos del IESS han tenido varias modificaciones a lo largo de su vigencia. El 13 de Agosto del 2013 con la expedición del Reglamento Orgánico Funcional del IESS, publicado en el Registro Oficial en 30 de agosto del mismo año, se derogan los Estatutos del IESS publicados en el Registro Oficial Suplemento del 7 de mayo de 1990. Lamentablemente este nuevo Reglamento no norma todas las instituciones jurídicas que se encontraban contenidas en los Estatutos del IESS.

En el año 1961, al publicarse la última codificación del Código del Trabajo, se establece que los coeficientes a ser utilizados son los fijados por la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros que se encontraban vigentes al 17 de noviembre de 1938, la referencia a esta fecha se ha mantenido en todas las reformas posteriores del Código del Trabajo.

El 23 de enero de 1964, el Directorio del Instituto Nacional de Previsión, emite su Resolución No. 634, en la que se contempla que considerando las dudas y discusiones sobre la aplicación de la primera regla del artículo relativo a jubilación del Código del Trabajo; el mencionado Directorio resuelve que las instituciones del Seguro Social que tuvieren que acordar jubilación patronal a sus empleados conforme a este Código utilizarán los coeficientes vigentes al 17 de noviembre de 1938, disposición idéntica a la contenida en la mencionada norma.

Es necesario destacar que si bien el texto de los Estatutos de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros de 1938 no consta publicado íntegramente en el Registro Oficial, sino que consta únicamente el texto de aprobación de dichos Estatutos; el mismo Código del Trabajo contiene un par de artículos después, la Tabla de Coeficientes, que incluye la edad del trabajador para determinar coeficiente valor, con el fin de que sea calculada la renta actual y la renta vitalicia unitaria anual.

En lo relativo a la esperanza de vida del jubilado, podemos indicar que la Comisión Interventora del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el 26 de julio del 2002 resuelve aprobar las tablas de actividad, tablas de mortalidad de pensionistas y tablas de mortalidad de beneficiarios de montepío elaboradas a Septiembre del 2001, para las cuales se utilizó un estudio realizado desde el año 1995 al año 2000 por la empresa contratada para elaborar este estudio que conforme constan en las mismas tablas publicadas fue LOGARITMO CONSULTORIA MATEMATICO ACTUARIAL DUEÑAS LOZA CIA. LTDA.,

esta resolución fue publicada en el Registro Oficial No. 650 el miércoles 28 de agosto del 2002.

La mencionada resolución en su artículo segundo contiene la tasa de interés actuarial que debe ser utilizada al momento de realizar los cálculos:

“Art. 2.- Establécese en cuatro por ciento (4%) anual, la tasa de interés actuarial.

En el largo plazo, para impedir su descapitalización, el rendimiento real mínimo del portafolio de las inversiones de los fondos previsionales no podrá ser inferior a la tasa de interés actuarial.” (IESS, 2002)

Y finalmente en su artículo tercero establece que la Dirección Actuarial debe presentar al órgano de gobierno del IESS un informe técnico sobre hechos biométricos y económicos para analizar la necesidad de una revisión de las tablas de mortalidad de pensionistas y tablas de mortalidad de beneficiarios de montepío cada tres años. (IESS, 2002)

Es evidente que esta disposición no llegó a ser ejecutada en vista de que las últimas tablas biométricas aprobadas por el IESS, por medio de su Comisión Interventora son las publicadas el 28 de Agosto del 2002.

Con estos antecedentes, al analizar el primer párrafo de la primera norma para el cálculo de la jubilación patronal contenida en el artículo 216 del Código del Trabajo debemos tomar dos puntos principales:

- 1) El Código del Trabajo indica muy claramente la remisión a los Estatutos de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, vigentes al 17 de noviembre de 1938. De igual forma este Código contiene en su actual artículo 218 las Tablas de Coeficientes en relación a la edad del trabajador; empezando desde los 39 años hasta los 89 años.

Si consideramos que incluso la última codificación de este cuerpo normativo data del año 2005, no es correcto que el artículo 216 del mencionado código todavía indique que en lo referente a coeficientes de edad del trabajador y tiempo de servicio sea necesario remitirnos a los Estatutos de la Caja del Seguro de Empleados Privados y Obreros, vigente el 17 de noviembre de 1938, especialmente

cuando los mencionados Estatutos han sufrido variaciones y los coeficientes que se aplican al momento de realizar el cálculo constan en el artículo 218 del mismo Código.

- 2) Evidentemente los datos relativos a biometría de la población están en constante cambio, por lo que no es coherente tampoco continuar tomando en cuenta las tablas biométricas aprobadas por el IESS en el año 2002 y elaboradas incluso a Septiembre del año 2001 con datos tomados desde el año 1995 al año 2000; sin embargo, en vista de que posteriormente no han sido publicadas nuevas tablas biométricas vinculantes por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social u otra entidad pública competente; es indispensable ceñirnos, por el principio de legalidad, a las tablas publicadas en la resolución emitida por el IESS indicada anteriormente.

Continuando con la primera norma para el cálculo de la jubilación patronal contenida en el artículo 216 del Código del Trabajo es indispensable analizar las partidas que forman el “haber individual de la jubilación”.

a) Fondo de Reserva al que tenga derecho el trabajador

El derecho al fondo de reserva es un derecho laboral que debe ser satisfecho por el empleador una vez que el trabajador ha cumplido un año desde que se inició la prestación de sus servicios lícitos y personales a favor de su patrono. Puede considerarse que los fondos de reserva constituyen el trabajo capitalizado que se va acumulando a través de los años a favor del trabajador.

El derecho a los fondos de reserva fue creado con la finalidad de establecer un capital a favor del trabajador, capital al que el trabajador puede tener acceso únicamente al momento en el que este requiera de este fondo por causas determinadas consideradas como siniestros.

El fondo de reserva constituye un derecho laboral contemplado en nuestro Código del Trabajo, en su artículo 196, conforme se indica a continuación:

“Art. 196.- Derecho al fondo de reserva.- Todo trabajador que preste servicios por más de un año tiene derecho a que el empleador le abone una suma equivalente a un mes de sueldo o salario por cada año completo posterior al primero de sus servicios. Estas sumas constituirán su fondo de reserva o trabajo capitalizado.

El trabajador no perderá este derecho por ningún motivo.

La determinación de la cantidad que corresponda por cada año de servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 95 de este Código.” (Codigo del Trabajo Vigente, 2005)

De igual manera, la Ley de Seguridad Social, también norma la figura de los Fondos de Reserva desde su artículo 275 en adelante. Cito a continuación el artículo 275 de la antes indicada Ley:

“Art. 275.- FONDO DE RESERVA.- El IESS será recaudador del Fondo de Reserva de los empleados, obreros, y servidores públicos, afiliados al Seguro General Obligatorio, que prestaren servicios por más de un (1) año para un mismo empleador, de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo y otras leyes sobre la misma materia, y transferirá los aportes recibidos en forma nominativa a una cuenta individual de ahorro obligatorio del afiliado, que será administrada por la empresa adjudicataria administradora de fondos previsionales respectiva, a elección del afiliado. La misma norma se aplicará a la Superintendencia de Bancos y Seguros y a las instituciones financieras sometidas a su control.

El Fondo de Reserva administrado por la empresa adjudicataria administradora de fondos previsionales respectiva se sujetará a las mismas reglas de colocación, rendimiento mínimo y garantías del régimen de jubilación por ahorro individual obligatorio.” (Ley de Seguridad Social, 2001)

El Derecho al Fondo de Reserva al igual que el derecho de la jubilación patronal se encuentra contemplado desde el primer Código del Trabajo expedido en 1938.

La finalidad de constituir un Fondo de Reserva a favor del trabajador es crear un respaldo económico a manera de un ahorro obligatorio que pueda atender al trabajador en un momento de necesidad personal, en el que el mismo trabajador lo requiera.

En un principio era obligatorio que el empleador realice el pago del fondo de reserva a favor del trabajador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social únicamente, y podría ser

retirado solo si el trabajador cumplía una de las causales contempladas en la Ley que le permitían el retiro de sus fondos.

Sin embargo con la Ley para el Pago Mensual de Fondo de Reserva y Régimen Solidario de Cesantía por parte del Estado expedida por la Asamblea Nacional el 19 de mayo del 2009 y publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 644 de 29 de julio del mismo año que dispone reformar el Código del Trabajo en su artículo 201 se cambia la modalidad del pago de fondos de reserva a que tengan derecho los trabajadores ya que anteriormente el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social era el único encargado de recibir estos fondos y ahora por norma general se debe entregar directamente a cada beneficiario sus fondos de reserva de forma mensual; permitiendo al trabajador afiliado al IESS, que excepcionalmente solicite que sus fondos de reserva sean depositados en el mencionado Instituto como se lo hacía anteriormente. (Ley para el Pago Mensual de Fondo de Reserva y Régimen solidario de Cesantía por parte del Estado, 2009)

El cambio que propone la Ley para el Pago Mensual de Fondo de Reserva y Régimen solidario de Cesantía por parte del Estado desvirtúa de forma absoluta la intención del legislador al momento de creación del derecho a fondos de reserva, e incluso la aplicación del derecho concebido en un inicio para transformarlo en una bonificación mensual adicional a favor del trabajador.

La siguiente partida que forma el haber individual de la jubilación es la:

b) Suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio

Para realizar el cálculo de esta partida debe tomarse en cuenta todo lo que se considera como remuneración. Podemos encontrar tal definición tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en el Código de Trabajo.

El artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador contiene el siguiente texto relativo a lo que se considera remuneración:

“Art. 328.- ... Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los

trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales...”
(Constitución de la República del Ecuador 2008, 2008)

Por otra parte el artículo 95 del Código del Trabajo contiene el siguiente texto sobre sueldo o salario y retribución accesorio:

“Art. 95.- Sueldo o salario y retribución accesorio.- Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.”

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.” El subrayado me pertenece. (Codigo del Trabajo Vigente, 2005)

Si bien ambas normas no mantienen una armonía sobre la enumeración de los rubros que se excepcionan de la remuneración; considero que es lógico no incluir como parte de la remuneración los beneficios de orden social, considerados como excepción a esta en el Código del Trabajo; ya que por su naturaleza, no es factible o exacto realizar un cálculo de cuantificación de estos beneficios, de manera que sería correcto tomar en cuenta lo que consta en el artículo 95 del Código del Trabajo.

Para aplicar esta partida, debe obtenerse inicialmente el monto de remuneración mensual del trabajador a ser jubilado, por cada mes de los últimos cinco años, tomando en cuenta todos los valores que el trabajador haya recibido por trabajos extraordinarios, suplementarios, comisiones, beneficios, aporte individual al IESS cuando sea totalmente asumido por el empleador, entre otras.

Una vez obtenida cada una de las remuneraciones mensuales estas deben ser sumadas para obtener la remuneración anual de cada uno de los últimos cinco años.

Al ser obtenidas las remuneraciones anuales de los cinco últimos años deben promediarse para luego obtener una sola remuneración anual y de esta posteriormente conseguir el 5% que se requiere para realizar el cálculo.

2.1.2. Análisis de la Regla Segunda

Una vez analizada la primera norma continuará realizando el análisis de la segunda norma establecida para el cálculo de la jubilación patronal contenida en el artículo 216 del Código del Trabajo, misma que cito a continuación:

“2. En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada media del último año ni inferior a treinta dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares de los Estados Unidos de América (US \$ 20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación.

Exceptúase de esta disposición, a los municipios y consejos provinciales del país que conforman el régimen seccional autónomo, quienes regularán mediante la expedición de las ordenanzas correspondientes la jubilación patronal para éstos aplicable.

Las actuales pensiones jubilares a cargo de los empleadores en sus valores mínimos se sujetarán a lo dispuesto en esta regla.” (Codigo del Trabajo Vigente, 2005)

Al momento en el que el Congreso Nacional reformó el artículo referente a la jubilación patronal indicando los rubros mínimos de jubilación patronal obviamente estableció una relación a la situación que se llevaba a cabo en ese momento en el Ecuador, queda demostrada esta afirmación con uno de sus considerandos que indica que los montos mínimos con los cuales se atiende actualmente a los beneficiarios de la Jubilación Patronal, son del todo insuficientes, casi insignificantes

En los casos en que se venía pagando ya una pensión jubilar que era menor a los nuevos pisos establecidos por Ley, desde la publicación de la mencionada Ley, las pensiones debían ascender hasta los nuevos mínimos (20 o 30 dólares de los Estados Unidos de América respectivamente), dependiendo del caso, conforme consta en el texto de dicha norma.

Debo mencionar que incluso luego de publicada la codificación más reciente del Código del Trabajo en el año 2005 existió una confusión respecto a “*remuneración básica unificada medio del último año*”, debido a que no existía certeza sobre el uso de la palabra *medio* ya que podía ser interpretada tanto como *promedio* así también como *mitad*. Finalmente el legislativo corrigió esta expresión de *medio* a *media* (subrayado y negrilla me pertenecen) con el fin de evitar esta posible discrepancia sobre el uso de los términos.

La mencionada rectificación fue dada por Fe de Erratas de la Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional, publicada en el Registro Oficial No. 340 de fecha 23 de Agosto del año 2006.

En esta segunda norma para el cálculo de jubilación patronal el legislador fija el máximo de pensión jubilar considerando un parámetro de medición (remuneración básica unificada media) y al momento de fijar el monto mínimo a ser pagado por concepto de pensión jubilar, no considera el mismo parámetro, sino indica directamente el monto en dólares.

Es necesario indicar que esta modalidad utilizada por el Congreso Nacional no permite una correcta proyección a los siguientes años, tomando en cuenta que la remuneración básica unificada media cambia cada año, por ejemplo en el año 2001 fue fijada en 86 dólares de los Estados Unidos de América; en el año 2005 cuando fue publicada la codificación de nuestro Código del Trabajo que hasta la actualidad se encuentra vigente el salario mínimo había sido fijado en 150 dólares de los Estados Unidos de América y actualmente la remuneración mínima básica unificada fijada para el año 2015 es de 354 dólares de los Estados Unidos de América.

Es así que actualmente entre lo mínimo que debe pagarse por concepto de pensión jubilar mensual (20 o 30 dólares de los Estados Unidos de América dependiendo el caso) y el monto máximo que puede pagarse por el mismo concepto mensualmente (354 dólares de los Estados Unidos de América) existe una brecha enorme en comparación a los montos que consideró la función legislativa al momento de expedir la reforma mencionada anteriormente, ya que la diferencia en ese momento era de 20 o 30 dólares, dependiendo el caso a 86 dólares de los Estados Unidos de América, monto máximo correspondiente a la remuneración mínima vital fijada para el año 2001.

Cabe señalar que cuando se refiere a la remuneración básica media del último año, bajo mi criterio, debería obtenerse el promedio de la remuneración básica vigente durante los últimos doce meses, contados desde la fecha de salida del trabajador hacia atrás.

Los límites inferiores para el pago de jubilación patronal mensual bajo mi criterio tampoco mantienen armonía con los límites inferiores del cálculo del fondo global. La normativa para la elaboración de este cálculo se encuentra contemplada y será analizada en la siguiente regla del artículo 216 del Código del Trabajo.

2.1.3. Análisis de la Regla Tercera

La siguiente norma del artículo 216 del Código del Trabajo a ser analizada es la norma tercera, misma que a continuación cito:

“3. El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador, o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, el jubilado no podrá percibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo, salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial que correspondiere al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio.

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,” (Codigo del Trabajo Vigente, 2005)

Inicialmente esta norma indica que la pensión jubilar por jubilación patronal puede ser cubierta de tres formas diferentes:

- ✓ Con la entrega de la pensión mensual por parte del empleador al trabajador (modalidad analizada en la norma anterior)

- ✓ Con la entrega de un fondo al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, mismo que permitirá el pago de pensión jubilar a favor del trabajador mensualmente por parte de la mencionada Institución.
- ✓ Con la entrega de un fondo global cuyo monto será sustentado en un cálculo debidamente fundamentado para que sea el mismo trabajador quien administre sus pensiones jubilares.

En este monto deberán ser consideradas las décimas remuneraciones a las que el trabajador tiene derecho, al igual que en la modalidad anterior.

Pago directo de pensión mensual

Independientemente de lo estudiado sobre esta modalidad en la norma precedente, es necesario tomar en consideración que con la expedición de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento de Trabajo en el Hogar publicada en el Registro Oficial Suplemento No. 483 el 20 de Abril del 2015, por norma general se debe pagar a los jubilados la décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones de forma mensualizada y, excepcionalmente, estos podrán solicitar por escrito a su ex empleador el pago de estos rubros acumulados conforme se venía realizando; en aplicación de los artículos 21 y 22 de la mencionada Ley y del Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0087 expedido por el Ministerio del Trabajo el Reglamento el 23 de Abril del 2015.

Por otro lado, en lo relativo al pago de la pensión mensual por jubilación patronal, es importante señalar que si bien las personas naturales y/o jurídicas que se dedican a la elaboración de cálculos actuariales no mantienen una diferencia significativa ni trascendental al realizar sus cálculos de pensión mensual a recibir; es importante señalar que las posibles diferencias que pueden existir se generan por el criterio de cada persona o entidad en relación a los factores iniciales que toman para realizar el cálculo, por ejemplo, en el factor relativo al tiempo de trabajo alguna puede incorporar años, meses, días, mientras que otra solo años; de manera que se generaría una pequeña diferencia entre cálculo y cálculo.

Pago de pensión mensual por medio del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

La posibilidad de la entrega de un fondo jubilar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para que sea este quien jubile mensualmente al trabajador es una figura que actualmente

se encuentra casi en desuso, ya que tanto los empleadores como los trabajadores prefieren manejar directamente esta obligación y derecho respectivamente de la jubilación patronal.

Sin embargo esta es una posibilidad que se encuentra todavía contemplada en el Código del Trabajo, por lo que si en algún caso determinado fuese la intención del trabajador y empleador acogerse a esta figura es posible que lo hagan y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social está obligado a facilitar la ejecución de esta modalidad de pago de jubilación patronal.

Para cumplimiento del pago de la jubilación patronal aplicando esta alternativa deberá el empleador depositar en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social un fondo global que permita a esta entidad jubilar mensualmente al trabajador como lo hubiera hecho su patrono. El monto a ser depositado debe ser determinado de igual manera al fondo global que se puede entregar al trabajador y que se explica en el siguiente enunciado.

Fondo Global

El pago de jubilación patronal mediante Fondo Global es una alternativa que ha sido muy aplicada en nuestro país, especialmente por parte de los empleadores cuando estos son grandes empresas, a quienes sus amplias economías les permiten entregar directamente un fondo que permita cubrir la jubilación patronal con el fin de que su obligación sea cumplida. De igual manera el empleador puede y financieramente debe de provisionar fondos para el posible pago de la jubilación patronal de sus trabajadores desde que la relación laboral inicia. Estas provisiones eventualmente y al cumplir ciertos requisitos determinados en las normas tributarias vigentes pueden ser incluso consideradas como beneficios tributarios para el empleador. Este tema será analizado más adelante.

Adicionalmente constituye una forma mucho más atractiva para el trabajador de satisfacer su derecho a la jubilación patronal, ya que en la práctica, al momento de retirarse de un trabajo donde la persona ha permanecido por al menos veinte años hasta más de veinticinco, dependiendo cada caso, el trabajador usualmente tiene intenciones de iniciar alguna actividad distinta que le permita mantener su estilo de vida enfocado y considerando también la edad que mantiene en ese momento y a la que se proyecta, por lo que para cualquier cambio de su actividad económica es de mucha utilidad recibir la totalidad de su derecho de jubilación que sirve usualmente como un capital para inversión del trabajador.

Tal y como consta en esta norma, lo único que se regula sobre la cancelación del fondo global es que este sea entregado directamente al trabajador, y que la determinación del monto sea elaborada sobre una base de cálculo debidamente fundamentado y practicado, que cubra tanto pensiones jubilares mensuales como los adicionales establecidos por la ley (décimo tercera y décimo cuarta remuneraciones).

De igual manera, esta norma contempla también que una vez que se ha llegado a un acuerdo, este debe ser elevado a un acta suscrita ante Notario Público o ante autoridad competente ya sea esta judicial o administrativa.

Para llegar a la determinación del monto que debe ser cancelado a favor del trabajador como fondo global los empleadores usualmente contratan a compañías actuarias y/o personas especializadas en cálculos actuariales para que realicen el respectivo cálculo actuarial, tomando en cuenta cada uno de los coeficientes, hipótesis, supuestos actuariales, fórmulas matemáticas, etc. que requieren para elaborar el mencionado cálculo.

Debe tomarse en consideración que las compañías y personas naturales que realizan cálculos actuariales tienen experiencia tanto en la elaboración de cálculos para determinar el monto a ser entregado por jubilación patronal, así como en la elaboración de cálculos de provisiones anuales a ser realizadas por los empleadores para cumplir efectivamente con sus obligaciones de jubilación patronal a favor de sus trabajadores.

Si consideramos el tenor literal de esta norma, el empleador no está obligado directamente a contratar los servicios de una compañía actuaria, sino que en la práctica prefieren hacerlo para dejar en manos de un experto y así poder obtener un fondo elaborado con la base de cálculo fundamentada que exige el artículo 216 del Código del Trabajo.

La aplicación de esta norma en la realidad del Ecuador es el tema más complejo y controversial cuando hacemos referencia a jubilación patronal, en vista de que el monto a pagarse es el resultado de operaciones matemáticas, que deben ser exactas e inicialmente debe obtenerse un monto exactamente igual sin importar quien realice dichas operaciones; sin embargo actualmente es un hecho que dentro de un mismo caso distintas compañías actuarias, así como el sistema de calculadora patronal del Ministerio del Trabajo obtienen diferentes resultados respecto del monto a pagarse por concepto de fondo global.

Evidentemente esta discrepancia es resultado del uso de coeficientes, fórmulas matemáticas, variantes e hipótesis actuariales distintas que son utilizados por cada uno de los encargados de la elaboración del indicado cálculo.

Existen ciertas directrices establecidas en la normativa ecuatoriana para realizar el cálculo del fondo global de jubilación patronal, la inicial y fundamental es esta, la tercera regla contemplada en el artículo 216 del Código del Trabajo.

Adicionalmente, conforme había sido señalado anteriormente, en el mismo Código del Trabajo se encuentra la Tabla de Coeficientes contenida en el artículo 218, tabla que es utilizada y permite obtener el cálculo de la pensión mensual y el fondo global, conforme había sido expuesto anteriormente.

En relación a la esperanza de vida de los jubilados la normativa regulatoria más actualizada al respecto es la Resolución emitida por la Comisión Interventora del Instituto de Seguridad Social el 26 de julio del 2002, que fue posteriormente publicada en el Registro Oficial No. 650 del 28 de Agosto del 2002, resolución referida anteriormente en este capítulo.

Considero importante citar información contenida en algunos considerandos que esta Resolución mantiene, debido a que nos permiten entender la situación del país en el momento de la expedición de la Resolución:

- ✓ Anteriormente a esta resolución, las bases técnicas que eran utilizadas por el IESS para realizar reservas matemáticas fueron realizadas en 1956, es indiscutible que transcurridos casi 50 años, estas bases ya no correspondían a la realidad biométrica de la población ecuatoriana.
- ✓ El IESS contrató compañías consultoras para la elaboración de estudios actuariales que se fundamenten en riesgos de invalidez, muerte, supervivencia, etc.
- ✓ Las bases utilizadas para los estudios actuariales fueron técnicas, metodológicas, demográficas, financieras, aplicadas directamente a los hechos biométricos y económicos de la población ecuatoriana.
- ✓ Es necesaria la aprobación e inicio de vigencia de las tablas de actividad y tablas de mortalidad para su aplicación en todos los estudios técnicos y de cálculo de reservas que deba realizar el IESS.

- ✓ Debe ser tomado en cuenta que activos y pasivos actuariales deben ser valuados con una tasa de descuento por rendimiento real mínimo de la inversión y reservas acumuladas en fondos previsionales que permita su acumulación suficiente.

Como había mencionado anteriormente, estas tablas biométricas son las últimas tablas aprobadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, ya que en la práctica aparentemente se hizo caso omiso a la disposición contenida en el artículo 3 de esta resolución, en la que se incluye que cada tres años la Dirección Actuarial presentará al gobierno del IESS los hechos biométricos y económicos que justifiquen una revisión de las mencionadas tablas.

Es así que estas tablas biométricas aprobadas en el año 2002 son las tablas aprobadas por el IESS que se encuentran en plena vigencia actualmente.

Para la elaboración del cálculo del fondo global para jubilación es necesario partir de ciertos datos que incluyen lo siguiente:

- ✓ Fecha en la que se realiza el cálculo
- ✓ Edad del trabajador
- ✓ Sexo del trabajador
- ✓ Esperanza de vida
- ✓ Remuneración Mínima Básica Unificada actualizada vigente

Adicionalmente todas las compañías actuarias que elaboran los mencionados cálculos siempre utilizan hipótesis actuariales, entre las que se incluyen las siguientes:

- ✓ Tasa de descuento financiero
- ✓ Tasa actuarial real
- ✓ Tasa de inflación promedio (en algunos casos)

Dentro de esta norma podemos indicar que el Código del Trabajo establece un nuevo límite mínimo para el fondo global, este límite consiste en que dicho fondo no puede ser inferior al cincuenta por ciento del salario básico o remuneración básica mínima unificada sectorial para el puesto que ocupaba el jubilado al momento de jubilarse, multiplicado por los años de servicio.

Por último en esta norma consta que el acuerdo sobre el fondo global a recibir por concepto de jubilación patronal debe encontrarse en un Acta, suscrita por el trabajador y el empleador ante cualquiera de los siguientes funcionarios:

- ✓ Notario Público
- ✓ Autoridad competente judicial
- ✓ Autoridad competente administrativa

Por medio del Acuerdo Ministerial número 111 expedido por el Ministerio del Trabajo el 11 de mayo del 2011 y publicado en el Registro Oficial Suplemento 159 de 24 de junio del mismo año se otorga la facultad a los Inspectores del Trabajo, en calidad de autoridad administrativa competente, de legalizar, suscribir y dar fe de las Actas y Contratos Laborales, entre los que se incluye el Acta de Jubilación Patronal donde conforme a la Ley el Inspector debe constatar que exista acuerdo entre empleador y trabajador.

El Ministerio del Trabajo en el año 2013 creó un sistema al que se puede acceder por medio de su página web para realizar el cálculo de jubilación patronal.

Desde la creación de este sistema por parte del Ministerio del Trabajo, ésta entidad mantiene la política de legalizar únicamente las Actas de Jubilación Patronal que se ajustan al cálculo obtenido en su propio sistema; es así que en este último período se ha dificultado mucho la legalización de Actas de Jubilación Patronal cuyos cálculos hayan sido elaborados por compañías actuarias especializadas ante la mencionada entidad administrativa, requisito que no se encuentra prescrito en el Código del Trabajo o en alguna otra norma positiva.

Cabe señalar que debido a que el derecho a la jubilación patronal es un derecho imprescriptible, siempre que el ex trabajador pueda sentirse perjudicado con el monto que recibió o está recibiendo puede acudir ante el juez para que este monto sea revisado, por lo que se puede en cualquier momento requerir al empleador la reliquidación de la jubilación patronal.

2.1.4. Análisis de la Regla Cuarta

Una vez expuesto el análisis relativo a la tercera norma, continuaré con analizar la última regla para el cálculo de la jubilación patronal, norma cuarta:

“4. En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación, tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1, 2 y 3, se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.” (Codigo del Trabajo Vigente, 2005)

Esta norma empieza indicando el derecho preferente o privilegiado que el trabajador mantiene respecto a la jubilación patronal dentro de la prelación de créditos, clasificándola como crédito privilegiado de primera clase y favoreciendo su pago aún sobre los posibles créditos hipotecarios.

La referida categorización de crédito privilegiado se encuentra contenida también de forma más general en el artículo 88 del mismo Código, en el que se indica que todo tipo de deuda que mantenga el empleador a favor del trabajador será crédito privilegiado de primera clase.

En la segunda parte de esta norma se establece que para los casos en los que el trabajador a ser jubilado patronalmente haya sido afiliado al IESS por su empleador, este podrá descontar del haber individual la suma total que el empleador depositó en esta Institución ya sea por concepto de aporte del empleador o bien por concepto de fondo de reserva del trabajador.

Es necesario señalar que si bien la redacción de este párrafo en la norma es bastante clara, permitiendo al empleador descontarse ya sea el valor depositado al IESS por aportes patronales o el correspondiente a lo pagado por concepto de fondos de reserva, en la

práctica, por mucho tiempo la gran mayoría cálculos actuariales e incluso sentencias judiciales incluyeron el descuento de ambos rubros.

Inicialmente este descuento puede ser considerado razonable porque fue el empleador quien cubrió con estos rubros y ahora deberá también cumplir con el pago de la jubilación patronal de su trabajador; sin embargo, el descuento de ambos rubros constituye por una parte una errónea interpretación a la norma, debido a que en el siguiente párrafo es la misma norma la que no permite al empleador tomar la decisión sobre que rubro descontarse imponiendo que el descuento sea del monto correspondiente a fondos de reserva; y por otra un evidente perjuicio económico al trabajador. La errónea interpretación de la norma al descontar ambos rubros de igual manera también podría constituir un riesgo económico para el empleador que ha realizado sus provisiones suponiendo que deben descontarse ambos rubros y que al momento de realizar el pago lo provisionado no cubriría la totalidad del monto de jubilación patronal que este deberá cancelar, o incluso posteriormente el trabajador podría iniciar un proceso judicial contra el empleador en el que es posible, se le obligue a cancelar esta diferencia, tomando en cuenta que este es un derecho imprescriptible que puede ser reclamado en cualquier momento.

Las compañías actuarias que descuentan del fondo de haber individual de jubilación patronal los dos rubros sustentan su criterio en algunas jurisprudencias, me permito citar la sentencia de Tercera Instancia, expedida por la Corte Suprema de Justicia el 14 de septiembre de 1972 en la que esta Corte resuelve revocar el fallo de segunda instancia considerando que deben ser descontados del haber individual tanto los fondos de reserva como los aportes patronales:

“Octavo.- Consecuentemente, si la trabajadora ha optado por la jubilación del Seguro, ese tiempo por el cual aportó y consignó los fondos de reserva en tal Institución, no puede figurar para nuevas imposiciones que conformen el Haber Individual, precedente necesario de la jubilación patronal.- De lo contrario el patrono que cumpliendo con la Ley ha afiliado al trabajador al Seguro, aportando y además consignando los fondos de reserva, estaría duplicando la carga si tendría que volver a conformar el Haber Individual para la jubilación patronal, única carga que debe soportar el empleador que no ha afiliado al trabajador que con 25 o más años de servicio debe erogar para la jubilación patronal; y así aquel estaría sometido, a una doble e ilegal imposición.-

Noveno.- Para evitar la doble imposición aludida, la parte final del Art. 178 del Código del Trabajo (Edición de 1961), consigna el derecho del patrono para que del haber Individual de

Jubilación (en caso del trabajador afiliado y por lo tanto no jubilado por el IESS) se le rebaje lo consignado por fondos de reserva y aportes.” (1972) (subrayado y negrillas me pertenecen)

Es necesario considerar que esta sentencia fue promulgada en un período en el que en el Ecuador se mantenía la posición de que el trabajador afiliado a la Caja del Seguro no podía mantener tanto su jubilación proporcionada por esta entidad como su jubilación patronal conjuntamente, sino que este debía elegir una de las dos jubilaciones.

Cabe señalar que el texto de la norma cuarta del artículo de jubilación patronal contenido en el Código del Trabajo de 1938, en lo relativo al descuento de aportes del empleador a la Caja del Seguro (actual IESS) o fondos de reserva cancelados a la misma institución no ha sido modificado en ninguna de sus reformas a lo largo de la existencia del Código del Trabajo, manteniendo siempre la disyuntiva de descontar uno u otro rubro, nunca ha sido incluida una conjunción como “y” en este texto.

Considero trascendental también citar una sentencia más actualizada en la que se hace referencia a esta controversia antes referida. Esta Sentencia de Segunda Instancia, dictada por la Segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia de la Corte Provincial de Justicia de Pichincha el 19 de julio del 2013 dentro del proceso laboral seguido por el señor Johnny Alfredo Castro Piedra en contra de la compañía Paco Comercial e Industrial S.A. analiza la mencionada controversia de la siguiente forma:

“...El Diccionario de la Lengua Española, de la RAE, Vigésima Segunda Edición, en la tercera acepción de la letra “o” dice: “conjunción disyuntiva. Denota diferencia, separación o alternativa entre dos o más personas, cosas o ideas.”, por lo que de la disposición transcrita es indudable que para la liquidación de la pensión de jubilación patronal, se descontará el valor pagado en concepto de aporte patronal o en su defecto el monto cancelado por fondo de reserva, uno u otro, pero de ningún modo los dos conjuntamente. En este punto, es conveniente recordar el Art. 18 del Código Civil cuando dispone: “1. Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu. ... 2. Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; [...]” (2013)

Este proceso no llegó a casación, sin embargo, la sentencia de segunda instancia es bastante clara en lo relativo a la interpretación de la norma que indica que debe descontarse ya sea aportes patronales o fondos de reserva.

La jurisprudencia es fuente del Derecho siempre que no contradiga a la norma expresa escrita, y en mi opinión en estos casos la norma expresa es clara al indicar que debe descontarse uno de los dos montos, e incluso posteriormente me indica que monto debe descontarse; de manera que los fallos no aplican para descontar ambos montos si la norma no es confusa sino bastante clara en este punto en particular.

Por medio del Oficio No. 5798 VTE-MRL-2013, el Ministerio del Trabajo responde una consulta solicitada por la compañía DELOITTE & TOUCHE ECUADOR CIA. LTDA., cuyo segundo punto consistía en solicitar información respecto a derecho de rebajar simultáneamente tanto lo que hubiere depositado en el IESS por aportes patronales como fondos de reserva. La respuesta del Ministerio no satisface la pregunta realizada a esta institución, ya que indica únicamente lo siguiente:

“Efectivamente el empleador podrá realizar las rebajas de los rubros detallados en el último inciso del Artículo 216 de Código de Trabajo, únicamente si estos montos fueran tomados en cuenta al momento de sumar las cantidades que integran el “haber individual de jubilación” (Laborales, 2013)

Si bien de esta consulta emitida por el Ministerio del Trabajo no puede desprenderse ningún criterio claro que mantenga esta Institución, de alguna manera hace referencia a que es posible descontar únicamente los valores contenidos en la regla 1 del artículo 216, valores utilizados para llegar al haber de la jubilación patronal, y la norma 1 indica únicamente a los fondos de reserva y no a los aportes patronales al IESS.

Este tema también fue contemplado por parte de la compañía ACTUARIA CONSULTORES CIA. LTDA. en su escrito de fecha 25 de julio del 2006 presentado al Congreso Nacional en el que se realiza la siguiente consulta:

En el caso del trabajador que se halla afiliado al IESS y que se ha acogido a la Jubilación Patronal, ¿el empleador, a efecto de determinar el haber jubilar previsto en la regla 1 del Art. 216, tiene derecho a rebajar del haber individual tanto lo pagado al IESS por aporte patronal como lo entregado por fondos de reserva? (Actuaria, 2006)

Adicionalmente en el mismo escrito la mencionada Compañía indica su opinión sobre esta consulta que de igual forma cito a continuación:

“En nuestra opinión, en el caso del trabajador afiliado al IESS que se acoge a la jubilación patronal, del haber individual deben restarse los dos rubros; es decir, tanto lo pagado por aportes patronales como lo pagado por fondos de reserva, porque la rebaja se refiere a la totalidad de los pagos realizados por la empresa en el IESS.

El “o” que menciona el penúltimo inciso del Art. 216 (ex 219) del Código del Trabajo no es excluyente sino inclusivo. De hecho, si se revisa el Código del año 1938, cuando se creó la jubilación patronal, se permitía que se resten tres montos: fondos de reserva, aportes patronales o indemnizaciones al trabajador, siempre teniendo como principio que el empleador no puede afectarse doblemente, aportando al IESS para la jubilación del trabajador afiliado y pagando una pensión jubilar patronal.

Además, de acuerdo con los principios básicos del derecho, la norma legal no debe interpretarse solamente de forma literal sino atendiendo al sentido histórico y a su espíritu (...)” (Actuaría, 2006)

La Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional emite el análisis sobre el oficio presentado por ACTUARIA CONSULTORES CIA. LTDA., dentro del cual responde a la consulta señalada de la siguiente manera:

“c) En el acápite II del documento que nos corre traslado: “Rebajas a Favor del Patrono” relacionado con el numeral 4, inciso 2º, del art. 216 del Código del Trabajo, no se hace observación alguna al texto codificado por la Comisión, sino, tratase de una petición de reforma, aclaración o interpretación como expresamente manifiesta el doctor Ibarra, sobre el derecho del empleador, para que del fondo de jubilación formado, se le rebaje la suma total depositada en el IESS en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo. Como no escapará a su ilustrado criterio, sobre este punto, esta Comisión no puede asumir acción alguna” (Nacional, 2006)

Bajo mi criterio la Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional en su respuesta únicamente indicando que no puede asumir acción alguna justifica su no intervención indicando de alguna manera tácitamente que no hace falta interpretación o aclaración alguna dentro de este punto específico y personalmente vuelvo a señalar que concuerdo con la posición de la Comisión en vista de que en mi opinión esta frase está claramente redactada en la norma.

2.2. Posiciones de distintas Entidades que calculan el monto global a ser pagado por concepto de Jubilación Patronal

2.2.1. Actuaría Consultores Cía. Ltda.

Edad del Jubilado

La compañía Actuaría, al momento de realizar sus cálculos contempla la edad cumplida del jubilado que incluye años y meses.

Tiempo de Servicio

En lo relativo a tiempo de servicio, esta Compañía toma en cuenta el período que permaneció el trabajador prestando sus servicios para el empleador que incluye años, meses y días.

Sexo del Jubilado

Este parámetro que incluye la indicada Compañía en su cálculo puede ser utilizado en el momento de determinar la esperanza de vida del trabajador, debido a que en hombres y en mujeres no es la misma.

Sueldos percibidos en los últimos cinco años

Se incluye también como parámetro para realizar el cálculo de jubilación los sueldos percibidos por el trabajador en los últimos 5 años anteriores a su jubilación patronal.

Promedio Mensual de Sueldo

Una vez obtenida la sumatoria anterior, la compañía Actuaría divide esta cantidad para 60, en vista de que este número representa los meses de cinco años, y así se consigue el promedio mensual de los últimos 5 años.

Fondos de Reserva depositados en el IESS

Esta Compañía actuaria incluye dentro del cálculo la totalidad del monto depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte del empleador por concepto de Fondos de Reserva del trabajador, conforme lo indica la primera norma del artículo 216 del Código del Trabajo.

Rebajas a favor del Empleador

Actuarial al realizar incluye el descuento a favor del empleador, contemplado en la cuarta norma del artículo 216 del Código del Trabajo, que corresponde a deducir del haber obtenido, la totalidad del monto de fondos de reserva depositado en el IESS por parte del empleador.

Capital Constitutivo de Renta

Lo siguiente que realiza Actuarial dentro de su cálculo de jubilación patronal es la obtención del capital constitutivo de renta, monto que corresponde al 5% del promedio anual de los últimos 5 años de servicio del trabajador multiplicado por el tiempo que haya servido el trabajador al empleador, debido a que el monto de fondos de reserva que fue incluido anteriormente en el cálculo fue también descontado, de manera que se anula.

Coefficiente de Edad

La tabla de coeficientes se encuentra publicada en el artículo 218 del Código del Trabajo, para obtener el coeficiente a utilizarse debe únicamente remitirse a esta tabla y tomar el valor que corresponde a la edad (años cumplidos) que tiene el trabajador al momento de jubilarse.

Pensión Mensual

La mencionada Compañía obtiene la pensión mensual una vez determinado su capital constitutivo de renta y tomando en cuenta el coeficiente de edad con la siguiente operación:

El capital constitutivo de renta se divide para el coeficiente correspondiente a la edad del trabajador al momento de jubilarse, que se encuentra contemplado en la Tabla de Coeficientes publicada en el Código del Trabajo. Conforme la misma Tabla de esta forma se obtiene la Renta Vitalicia Anual.

Una vez obtenida la renta anual dividimos este monto para 12, número que se refiere a los meses del año y así obtiene la renta mensual.

Remuneraciones adicionales

Dentro del cálculo elaborado por Actuaría Consultores se indica que deben pagarse las pensiones complementarias correspondientes a la décimo tercera y décimo cuarta remuneración, en las fechas determinadas en la ley.

Fondo Global

Dentro del cálculo de fondo global, Actuaría Consultores toma en cuenta los siguientes parámetros iniciando el cálculo desde que el trabajador se retira de la Compañía hasta los 99 años del trabajador:

- ✓ Año
- ✓ Edad del Trabajador
- ✓ Probabilidad de Vida del Trabajador (inicia desde 1,00000 y disminuye con cada año transcurrido)
- ✓ Pensión Mensual obtenida anteriormente (este monto no varía cada año)
- ✓ Décimo Tercera Remuneración (este monto tampoco varía cada año)
- ✓ Décimo Cuarta Remuneración (se realiza una proyección del salario mínimo vital para cada año)
- ✓ Número de Pensiones Anuales
- ✓ Valor Corriente del Pago Anual
- ✓ Valor Actual del Pago Anual (por medio de esta hipótesis actuarial se trae a valor presente el pago de la jubilación, en vista de no es lo mismo entregar el fondo global al jubilado en la actualidad, que entregarlo mensualmente, ya que el dinero es considerado como un capital susceptible de intereses; intereses que dejaría de ganar el empleador por su capital al entregárselo al trabajador).

Del análisis del cálculo global elaborado por esta Compañía, puedo concluir que en este cálculo se reconoce tanto el monto a favor del trabajador por la pensión jubilar como de igual forma se incrementa a este rubro el monto a favor de los herederos del pago por el año adicional de pensiones luego de la muerte del trabajador.

Adicionalmente es importante señalar el cálculo del fondo global es muy técnico y matemático, ya que por una parte realiza proyecciones sobre las remuneraciones mínimas básicas unificadas de cada año posterior al del pago del fondo y por otra parte utiliza hipótesis actuariales bastante lógicas considerando que no es lo mismo recibir el fondo global monetario ahora acumulado que recibirlo mes a mes, de manera que analiza tanto la probabilidad de vida del trabajador como el descuento de traer la pensión a ser pagada a valor presente, descontando el monto que habría podido obtener el empleador con su capital que entrega a favor del empleador.

Monto Mínimo Fondo Global

Cuando el Fondo Global ya ha sido obtenido, Actuaría Consultores realiza la operación para determinar el monto mínimo a pagarse por Fondo Global, contemplado en la norma tercera del artículo 216 del Código del Trabajo, con el fin de considerar si el Fondo Global obtenido supera o no a este mínimo.

En caso de que no superase es necesario que se pague al trabajador el monto mínimo.

Para obtener la cantidad de este mencionado monto mínimo debemos multiplicar el 50% del salario mínimo sectorial unificado por los años de servicio del trabajador al empleador.

2.2.2. Logaritmo Cía. Ltda.

Edad del Jubilado

La compañía Logaritmo, al momento de realizar sus cálculos incluye la edad del jubilado cumplida únicamente en años.

Tiempo de Servicio

Con respecto al tiempo de servicio, Logaritmo toma en cuenta el período en el que el trabajador prestó sus servicios a favor del empleador contemplando los años con decimales.

Sexo del Jubilado

La Compañía no menciona este parámetro dentro de su cálculo inicial, sin embargo dentro de un informe en el que Logaritmo explica cómo procede la elaboración de sus cálculos indica que en lo que respecta a la probabilidad de vida que la biometría de cada sexo es diferente. (Logaritmo, 2014)

Sueldos percibidos en los últimos cinco años

En lo referente a sueldos, Logaritmo incluye como parámetros de su cálculo tanto el monto total de sueldos percibidos por el trabajador en los últimos 5 años de prestación de sus servicios, como el promedio anual y promedio mensual de estos sueldos.

Calculo Del Haber De Jubilación

Elementos a favor del trabajador

- **5% del Promedio anual de los últimos cinco años de servicio**

La compañía Logaritmo Cía. Ltda., dentro de este parámetro hace la operación matemática tomando en cuenta el 5% del promedio mensual y multiplicándolo por los meses que el trabajador prestó sus servicios al empleador.

- **Fondos de Reserva depositados en el IESS**

Esta Compañía actuarial, al igual que la Compañía analizada anteriormente, incluye dentro del cálculo la totalidad del monto depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte del empleador por concepto de Fondos de Reserva.

Elementos a favor de la Empresa

Esta Compañía contempla en el literal relativo de Rebajas realizadas a favor del empleador dos rubros, tanto los Aportes patronales pagados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social por parte del empleador como la totalidad del monto de fondos de reserva depositado en la misma institución por parte del empleador a favor del trabajador a ser jubilado patronalmente.

Capital Constitutivo de Renta

La compañía Logaritmo, al momento de elaborar el cálculo matemático para la obtención del capital constitutivo de renta realiza la siguiente operación. Inicialmente parte del monto obtenido por concepto de Elementos a favor del Trabajador dentro del Haber de Jubilación (5% del promedio anual del sueldo de los últimos 5 años de trabajo por los años de servicio más los fondos de reserva del trabajador) a este monto obtenido anteriormente se le restan los rubros de Elementos a favor de la Empresa (aportes patronales pagados al IESS y fondos de reserva del trabajador) el resultado de esta operación será el capital constitutivo de renta.

Pensión Mensual

Con el fin de obtener la pensión mensual, la Compañía utiliza el capital constitutivo de renta obtenido anteriormente para dividirlo para el coeficiente que corresponda a la edad que tiene el trabajador en el momento de elaborar el cálculo (coeficientes de edad se encuentran contenidos en la Tabla de Coeficientes publicada en el artículo 218 del Código del Trabajo).

Una vez elaborada esta operación hemos obtenido el valor anual de la pensión patronal. Para que se pueda obtener la pensión mensual debe dividirse esta renta para doce (meses del año), el resultado constituirá la pensión mensual.

A continuación Logaritmo realiza la comprobación y deja constancia de que la pensión jubilar mensual calculada supera el mínimo legal contemplado en la norma segunda del artículo 216 del Código del Trabajo, citada anteriormente.

Pensión Anual

Logaritmo para obtener el monto de pensión anual multiplica el monto obtenido anteriormente por concepto de pensión mensual por trece, debido a que incluye a los doce meses del año la décimo tercera remuneración.

Décima cuarta pensión

La Compañía indicada para calcular la décimo cuarta remuneración, toma en cuenta lo estipulado en la normativa legal, que indica que como décimo cuarta remuneración los trabajadores percibirán una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica unificada para los trabajadores en general, esta remuneración corresponde a la fijada para el año en el que se está realizando el cálculo de monto a pagarse por concepto de jubilación patronal a favor del trabajador.

Reserva Matemática

Logaritmo Cía. Ltda. en realidad no incluye en su cálculo un detalle pormenorizado de cómo se obtuvo la Reserva Matemática o fondo global.

De igual manera, una vez obtenido el monto de Reserva Matemática no deja constancia de haber realizado comparación alguna al monto mínimo a ser pagado por concepto de fondo global establecido por la norma tercera del artículo 216 del Código del Trabajo.

2.2.3. Andeanecuador Consultores Estratégicos C.L.

Edad del Jubilado

Andeanecuador en lo relativo al parámetro “edad del jubilado” considera para sus cálculos únicamente la edad cumplida que mantiene el trabajador al realizar los mencionados cálculos matemáticos, misma que incluye años y meses

Tiempo de Servicio

Por otra parte, en lo referente al tiempo de servicio del trabajador a favor del empleador, esta Compañía contempla el período incluye años y meses.

Sexo del Jubilado

El sexo del jubilado en este caso la Compañía usa como herramienta para establecer la esperanza de vida del trabajador, ya que conforme las tablas biométricas, esta esperanza de vida difiere dependiendo si el trabajador es de sexo femenino o masculino.

Sueldos percibidos en los últimos cinco años

Indispensablemente es tomado en cuenta al momento de elaborar el cálculo del monto a ser pagado por concepto de jubilación patronal, los sueldos percibidos por el trabajador en los últimos 5 años anteriores a su jubilación.

Fondos de Reserva depositados en el IESS

Esta Compañía actuaria no incluye en su cálculo para obtener el haber individual los fondos de reserva que fueron depositados por el empleador a favor del trabajador en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social conforme lo indica la primera norma del artículo 216 del Código del Trabajo, debido a que posteriormente y de acuerdo a la norma cuarta del mismo artículo este rubro deberá ser descontado.

Promedio Mensual de Sueldo

La sumatoria de los sueldos es obtenida inicialmente y con posterioridad se divide este rubro para sesenta meses con el fin de obtener el promedio mensual de los últimos 5 años.

Rebajas a favor del Empleador

Conforme había expuesto dentro del punto “Fondos de Reserva”, esta Compañía no incluye puntualmente las rebajas a favor del empleador en su cálculo, sin embargo, evidentemente las considera al no incluir dentro del cálculo del haber de jubilación los

fondos de reserva del trabajador, debido a que si incluiría para luego rebajar se están anulando los fondos de reserva desde un inicio.

Capital Constitutivo de Renta

Andeanecuador Consultores Estratégicos C.L. obtiene el capital constitutivo de renta de acuerdo a lo indicado en la primera norma del artículo 216 de Código del Trabajo, para lo cual obtienen el 5% del promedio anual de los últimos 5 años de servicio del trabajador, y a este monto posteriormente multiplican por el tiempo que haya laborado el trabajador con el empleador que le jubila. Como fue mencionado anteriormente, no se incluye el rubro correspondiente a “fondos de reserva” porque posteriormente se debería rebajar de manera que este rubro quedaría anulado.

Coeficiente de Edad

La mencionada compañía obtiene el coeficiente de la edad que corresponde al trabajador a la edad de ser jubilado de la tabla de coeficientes contenida en el artículo 218 del Código del Trabajo.

Pensión Mensual

Andeanecuador obtiene la pensión mensual a ser pagada a favor del trabajador por parte del empleador utilizando el monto obtenido como capital constitutivo de renta y dividiendo para el coeficiente que fue previamente obtenido de la tabla de coeficientes del artículo 218 del Código del Trabajo.

Posteriormente y con el fin de obtener la renta mensual, la Compañía divide el resultado obtenido para doce meses que tiene el año.

Remuneraciones adicionales

En lo que respeta a remuneraciones adicionales, debo señalar que tanto la décimo tercera como la décimo cuarta remuneración son observadas por Andeanecuador y estos rubros se encuentran contenidos en sus cálculos.

Fondo Global

Al momento de elaborar el cálculo de fondo global, Andeanecuador Consultores Estratégicos C.L. realiza el cálculo de cuanto debería recibir el trabajador hasta la edad de 100 años, utilizando también en sus operaciones matemáticas hipótesis actuariales que permiten traer las respectivas pensiones de cada año a valor presente, considerando la sensibilidad de la tasa de descuento. Dentro de este cálculo se encuentran los siguientes factores:

- ✓ Edad del Trabajador
- ✓ Probabilidad de Vida del Trabajador
- ✓ Pensión Mensual obtenida anteriormente (este monto no varía cada año)
- ✓ Décimo Tercera Remuneración (este monto tampoco varía cada año y es exactamente igual a la pensión mensual)
- ✓ Décimo Cuarta Remuneración (se realiza una proyección del salario mínimo vital para cada año)
- ✓ Valor Corriente (este factor corresponde al monto a pagarse anualmente antes de la aplicación de las hipótesis actuariales que traen estos montos a valor presente)
- ✓ Valor Actual (este rubro corresponde al valor actual que debe ser cancelado a favor del trabajador una vez aplicada la hipótesis actuarial que incluye una tasa de descuento del 7%)

Monto Mínimo Fondo Global

Una vez obtenido el Fondo Global, es necesario determinar si este rubro excede al monto mínimo a pagarse por Fondo Global, contemplado en la norma tercera del artículo 216 del Código del Trabajo. De no superar, es necesario aumentar el monto hasta llegar al mínimo legal.

El mínimo legal a pagarse se obtiene multiplicando el 50% del salario mínimo sectorial unificado por los años de servicio del trabajador al empleador.

2.2.4. MINISTERIO DEL TRABAJO

Edad del Jubilado

El Ministerio del Trabajo toma en cuenta la edad del jubilado cumplida únicamente en años, sin incluir los meses. De igual manera enuncia en su cálculo la fecha de nacimiento del jubilado.

Fecha de Ingreso

El Ministerio contiene en su cálculo dentro de los datos Información personal, la fecha de ingreso en la que el trabajador empezó a prestar sus servicios lícitos y personales a favor del empleador.

Fecha de Salida

En el mismo cuadro de Información personal, el Ministerio del Trabajo incluye la fecha exacta de salida en la que el trabajador dejó de prestar sus servicios lícitos y personales a favor del empleador.

Jubilación del IESS

El Ministerio considera si el trabajador tiene o no derecho a la jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. La importancia de considerar si el jubilado goza o no de la jubilación del Seguro Social se reflejará una vez realizado el cálculo con el fin de verificar si el resultado obtenido cumple con los mínimos establecidos por la primera norma del artículo 216 del Código del Trabajo.

Años de Servicio

En lo que respecta a tiempo de servicio, el Ministerio del Trabajo considera los años exactos con dos decimales.

Año de Cese de Funciones

Este parámetro hace referencia al año en el que cesan las funciones del trabajador a favor del empleador.

Coeficiente

El Ministerio del Trabajo enuncia el coeficiente que será tomado en cuenta para realizar el cálculo, el número que consta es el del coeficiente correspondiente a la edad actual del trabajador, prescrito en el la Tabla de Coeficientes contenida en el artículo 218 del Código del Trabajo.

Género

De igual forma el Ministerio del Trabajo incluye en sus parámetros el género al que corresponde el trabajador (masculino o femenino).

Sueldos percibidos en los últimos cinco años

Al considerar el detalle de los sueldos percibidos por el trabajador en los últimos 5 años de prestación de sus servicios, el Ministerio inicia la cuenta desde el mes inmediatamente anterior al mes en el que el trabajador dejó de prestar sus servicios a favor del empleador, es decir si la relación laboral concluyó el último día de diciembre, el Ministerio considera desde noviembre del año en el que concluye hasta diciembre del anterior año y así sucesivamente.

Cálculo Mensual

El Ministerio del Trabajo una vez obtenida la sumatoria total de lo percibido por el trabajador por concepto de sueldos en los últimos cinco años de trabajo, procede a elaborar el cálculo mensual, para lo cual toma en cuenta los siguientes parámetros:

- a) Promedio de Remuneración de los últimos años: este rubro se obtiene dividiendo la sumatoria total de los sueldos percibidos en los últimos años para cinco. (a)
- b) Artículo 216 Literal b $b=(a*5\%)$: con esta fórmula el Ministerio obtiene el 5% del promedio anual de los sueldos percibidos en los últimos cinco años.
- c) Años de servicio $c=(b*a\text{años de servicio})$: utilizando esta fórmula el Ministerio del Trabajo consigue el rubro correspondiente a años de servicio, que consiste en multiplicar el parámetro establecido anteriormente de años de servicio

por el 5% del promedio anual de los sueldos percibidos en los últimos cinco años por el trabajador, que se obtuvo en el anterior literal.

- d) Respecto del coeficiente (2): $d = (c/\text{coeficiente edad})$: una vez realizada la operación anterior, se utiliza el coeficiente contemplado en la información general que se obtuvo inicialmente del Código del Trabajo con el fin de dividir el monto obtenido en el literal c) para este coeficiente.

De esta manera el Ministerio de Relaciones Exteriores obtiene la pensión jubilar anual.

- e) Cálculo de pensión jubilar mensual: $e = (d/12)$: con el fin de obtener el rubro que debe ser pagado mensualmente por el empleador como pensión jubilar, el Ministerio divide la pensión anual obtenida anteriormente para doce, número equivalente a los meses del año.
- f) Pensión mensual a recibir: en los casos en los que la pensión mensual del jubilado calculada en el literal anterior excede la remuneración mínima básica unificada del trabajador en general, el Ministerio del Trabajo fija como remuneración mensual la remuneración mínima básica unificada del trabajador en general que se encontraba vigente en el año en el que el trabajador dejó de prestar sus servicios a favor del empleador, en cumplimiento de la segunda norma del Código del Trabajo.

Calculo De Fondo Global

- g) Sumatoria por año: $g = (f * 12)$: el monto a pagarse por un año corresponde a la pensión mensual a recibir multiplicada por los 12 meses del año.
- h) Décimo Tercera remuneración: $h = (f)$: la décimo tercera remuneración corresponde al mismo rubro que la pensión mensual a recibir.
- i) Décimo Cuarta remuneración: $i = (\text{SBU al cese de funciones})$: la décimo cuarta remuneración corresponde al Salario Básico Unificado vigente durante el año que el trabajador cesó con sus funciones.
- j) Esperanza de vida: $j = (\text{esp.hombres/esp.mujeres})$: la calculadora de jubilación patronal del Ministerio del Trabajo toma en cuenta la esperanza de vida actualizada publicada por el Instituto Ecuatoriano de Normalización, haciendo caso omiso a las Tablas Biométricas aprobadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.
- k) Diferencia: $k = (j - \text{edad})$: el Ministerio del Trabajo en este parámetro incorpora la diferencia de años que existe entre la edad actual del jubilado y su esperanza de vida.

- l) Pago Global: $I=(g+h+i)*k$: para calcular el fondo global a ser cancelado, la mencionada entidad suma el monto anual, más los rubros establecidos por concepto de décimo tercera y décimo cuarta remuneración y los multiplica por la diferencia obtenida en el literal anterior.

El Ministerio del Trabajo para obtener su cálculo de fondo global no aplica ninguna de las hipótesis que son utilizadas por las compañías actuariales, de igual forma tampoco toma en consideración la tasa de interés actuarial de 4% contenida en la Resolución No. C.I.144 de la Comisión Interventora del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social publicada en el Registro Oficial No. 65 del miércoles 28 de Agosto del 2002.

2.3. Extinción Definitiva de la Obligación del Empleador con el Pago del Fondo Global

El último párrafo del tercer numeral del artículo 216 del Código del Trabajo indica que con el pago del fondo global al trabajador, se extingue definitivamente la obligación del empleador; sin embargo, es necesario tomar en cuenta que el derecho a la jubilación patronal constituye el goce de una pensión vitalicia.

La jurisprudencia desarrollada a lo largo de los años en el Ecuador, nos ha mostrado en reiteradas ocasiones distintas posiciones en relación al conflicto entre el derecho vitalicio del trabajador a recibir una jubilación patronal y la extinción de la obligación del empleador al momento de la cancelación del fondo global a favor del trabajador.

Entre las posiciones de los magistrados encontramos un lineamiento general desarrollado en varios años, que llegó a constituir precedente obligatorio sobre el pago del fondo global. Este lineamiento se encuentra contenido en la sentencia emitida por la Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia dentro del proceso de Julia Valenzuela Alarcón contra La Universal, el 25 de marzo de 1997 y publicada en el Registro Oficial No. 66 del 16 de mayo del mismo año, a continuación cito los considerandos cuarto y quinto de la referida sentencia:

“CUARTO: La Excma. Corte Suprema de Justicia en reiterados fallos, que constituyen precedentes jurisprudenciales obligatorios, ha consignado claramente que la pensión jubilar constituye un derecho no susceptible de acuerdo, transacción o negocio ya que estas formas

de considerar la pensión jubilar contravienen expresamente el derecho irrenunciable e intangible del trabajador conforme lo dispone el Derecho Público. La jubilación patronal es de tracto sucesivo y por tanto es inadmisibles que pueda considerarse como capital actuarial ya que tal criterio, eminentemente civilista, quebranta las normas jurídicas que rige la materia y garantiza el derecho social ecuatoriano de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 49 de la Constitución Política de la República, codificada. Se ha dicho por parte de la Excma. Corte Suprema de Justicia que el criterio enunciado impera "con la voluntad, sin la voluntad y aún en contra de la voluntad que las partes expresen en los compromisos que llegaren suscribir". Los fallos de la Excma. Corte Suprema de Justicia, que constituyen precedentes jurisprudenciales obligatorios, entre otros más, se encuentran publicados en el Registro Oficial No. 624 de primero de febrero de 1995, en el Registro Oficial No. 661 de 24 de marzo de 1995, en el Registro Oficial No. 664 de 24 de marzo de 1995 y en el Registro Oficial No. 723 de 23 de agosto de 1995.

QUINTO: El hecho de haberse entregado a la trabajadora una suma de dinero como capital actuarial correspondiente a pensión jubilar globalizada para que está con ese capital obtenga sumas mensuales que reemplacen a la jubilación patronal atenta contra el Derecho Público y por tanto es ilegal." (1997)

Del análisis de la sentencia en mención, se puede concluir que la posición de los jueces de Corte Suprema en el Ecuador, era una posición sumamente rígida, que negaba radicalmente la legalidad del pago del fondo global, sustentándose en que el derecho a la jubilación patronal constituye un derecho de tracto sucesivo, no susceptible de acuerdo entre las partes para determinar el monto de esta jubilación, calificando tal acuerdo incluso como civilista y alegando que va en contra del derecho social, dentro del cual se encuentra contenido el derecho laboral.

Es interesante como la posición de los magistrados contemplada en esta sentencia, incluso estaría contradiciendo íntegramente a la norma tercera del artículo 216 del Código del Trabajo, ya que ni siquiera reconocen la posibilidad del pago del fondo global asumiendo que este pago constituiría una contravención al derecho irrenunciable, intangible y de tracto sucesivo del trabajador.

Si bien esta era una posición general, considero importante citar el Voto Salvado del Doctor Alberto Wray Espinosa, dentro del proceso seguido por Flora Rocafuerte Mogollón contra La Universal. La sentencia y el voto salvado fueron emitidos el 26 de noviembre de 1996 y publicados en el Registro Oficial No. 120 del 30 de enero de 1997.

“SEGUNDO.- La transacción en materia laboral es plenamente admisible, siempre que verse sobre derechos cuya existencia dependa del acaecimiento de ciertos hechos desconocidos o discutidos por una de las partes y, que por consiguiente, deberían ser demostrados en juicio. No hay transacción sobre derechos ciertos y determinados.

TERCERO.- En este sentido, el documento que obra a fjs. 11 no es una transacción, aunque las partes hayan querido atribuirle esos efectos, porque expresamente dejan allí constancia de que el actor tiene derecho a la jubilación patronal y determinan sujetándose a las disposiciones legales vigentes, el monto de la pensión mensual. No hay por consiguiente derecho controvertido jurídicamente, ese documento contiene un convenio sobre la forma de pago, cuyo alcance y efectos se examinan a continuación.

CUARTO.- En principio, el acuerdo en virtud del cual convienen las partes una modalidad para el pago de la pensión jubilar, es posible jurídicamente y no hay motivo constitucional ni legal para desconocer, in genere, su validez o su eficacia, las cuales dependerán de su contenido. Podría inclusive darse el caso de un convenio cuyo contenido, considerando las circunstancias de la economía, resulte más favorable al trabajador que el pago de una cantidad fija diferida en el tiempo. Discrepo en consecuencia de la tesis según la cual todo acuerdo sobre la forma de pago de la jubilación es ilegal.

QUINTO.- Los reiterados fallos de casación en los cuales se ha sostenido que carecen de validez los convenios sobre jubilación, cuestionan fundamentalmente las declaraciones tendientes a liberar de responsabilidad futura al empleador. Esta preocupación es desde todo punto de vista pertinente y acorde con la naturaleza social del derecho laboral, pero no tiene que ver con la validez del acuerdo, sino con su eficacia en cuanto medio para extinguir las obligaciones de empleador. Así, aunque el convenio fuera válido, no podría otorgársele valor liberatorio frente a las obligaciones del empleador, sino cuando la cuantía y la naturaleza de prestación asumida por éste garanticen al trabajador la percepción de una suma mensual igual o mayor a la resultante de la liquidación. En caso contrario, habría una renuncia encubierta de derechos. Por consiguiente, la eficacia de las declaraciones mediante las cuales se pretende eximir al empleador del cumplimiento futuro de la obligación, no es absoluta, sino que solamente llega hasta donde llegue el poder liberatorio de la prestación. Así por ejemplo, si el cálculo inicial del fondo destinado a producir la renta, fuere defectuoso o llegare a ser insuficiente por la prolongación de la vida del jubilado más allá del lapso que se consideró como probable, no cabe duda de que tendría el jubilado patronal derecho a reclamar el complemento.

SEXTO.- En el presente caso, las partes han convenido que la obligación del empleador quede satisfecha con el pago anticipado de una suma que se afirma es igual al capital actuarial de jubilación. Como se dijo, la simple entrega de un valor anticipado no libera al empleador de su obligación. Ante el reclamo del trabajador, las partes tendrían derecho a que se establezca si la cantidad que el trabajador recibió, a valor presente neto, era suficiente en los términos generalmente aceptados por la técnica actuarial, para generar una renta mensual igual o mayor que la resultante de su liquidación durante todo el tiempo del reclamo y considerando tanto los incrementos como las pensiones adicionales y el trabajador tendría derecho a que, de haber una diferencia, la pague el empleador” (1997)

Personalmente concuerdo totalmente con el análisis elaborado por el Dr. Wray, debido a que no es ilegal realizar un acuerdo sobre la forma de pago de la pensión de jubilación patronal; siempre y cuando, este monto logre su propósito de cumplir con la obligación del empleador, siendo lo suficiente para que pueda suplir el pago mensual de la jubilación patronal; lo ilegítimo sería que el monto entregado al trabajador no pueda cubrir su derecho.

Adicionalmente es necesario señalar que el Dr. Alberto Wray Espinosa mantuvo su posición en varios casos análogos, entre los que puedo citar el proceso seguido por Isidro Torres contra la Exportadora Bananera Noboa. La sentencia y el voto salvado fueron emitidos el 21 de noviembre de 1996 y publicados en el Registro Oficial No. 120 del 30 de enero de 1997 y el proceso seguido por Segundo Miranda contra La Universal. La sentencia y el voto salvado fueron emitidos el 26 de noviembre de 1996 y publicados en el Registro Oficial No. 120 del 30 de enero de 1997.

En el año 1998, la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, realiza un análisis distinto al que venía llevándose a cabo sobre el convenio de transacción en materia de jubilación patronal, análisis que de igual manera se asemeja al realizado anteriormente por el Dr. Wray y que en mi opinión es mucho más razonable al que anteriormente se mantenía. La sentencia en la que se encuentra contenido el referido criterio es la emitida dentro del proceso seguido por Eugenio Suárez Calderón en contra de Banco La Previsora, el 12 de octubre de 1998, que trata los siguientes puntos:

Inicialmente la sentencia menciona como se había mantenido el criterio de los jueces sobre el pago del fondo global de la jubilación patronal:

“TERCERO: En torno al valor de la transacción o acuerdo que las partes han celebrado en relación con el pago hecho al extrabajador jubilado por concepto de pensiones futuras. La Sala formula las siguientes observaciones: 1. En el pasado inmediato, de manera general, las diversas Salas especializadas de lo Laboral y Social han resuelto reiteradamente y en numerosos casos análogos, que el convenio o transacción sobre pago anticipado de pensiones de jubilación carece de valor legal porque tiene objeto ilícito y porque implica renuncia de derechos. Los fundamentos que se han esgrimido para tales afirmaciones, esencialmente, han sido: que la transacción significa atentado contra el orden público debido a que forzosamente mengua derechos del trabajador, y que la ley establece la obligación de pagar la pensión jubilar periódicamente y en forma mensual...” (1998)

En lo referente a la renuncia de derechos, la misma sentencia indica:

“Desde el ángulo jurídico laboral, lo realmente trascendente no es el hecho mismo de la transacción, sino la posibilidad de que bajo el manto de este tipo de contratos se encubra una renuncia de derechos, lo que efectivamente sí se encuentra prohibido...” (1998)

En lo relativo a la jubilación patronal, la sentencia expone que:

“Se trata de un derecho de carácter vitalicio, lo que entraña la necesidad de que para gozarlo, su beneficiario se encuentre vivo; que el sujeto pasivo de la obligación de pagar las pensiones jubilares no haya dejado de existir y que además tenga la solvencia suficiente para el cumplimiento de la obligación; que la capacidad adquisitiva del dinero que se percibe como pensión, sea equivalente y permanente durante todo el tiempo de la vigencia de la obligación; d) A la luz de la lógica y la sana razón, el convenio o acuerdo transaccional sobre pensiones jubilares, carecería de valor cuando de su contenido y aplicación se derivare daño o perjuicio económico al trabajador.” (1998)

La misma sentencia contiene un análisis sumamente interesante sobre las contingencias que pueden tener el pago del fondo global por jubilación patronal a favor del trabajador, entre las que se citan las siguientes:

“a) Debido a la imposibilidad de predeterminar el día de la muerte de una persona, es factible que la suma de dinero percibida a consecuencia del convenio, constituya una considerable ventaja. Tal sería el caso de una persona que falleciere poco tiempo después de la suscripción del respectivo acuerdo:

b) Como la obligación de pagar pensión jubilar es de tracto sucesivo por periodos mensuales, siempre es posible que el acreedor beneficiario de la pensión sobreviva a la muerte o extinción del deudor ex-empleador, lo que generalmente impide que el jubilado pueda seguir cobrando los valores a que tiene derechos;

c) También puede suceder, lo que resulta frecuente en la realidad, que el ex-empleador obligado, pierda solvencia económica de tal manera que lo incapacite para el cumplimiento de su obligación; y,

d) En economías como la de nuestro país, el valor adquisitivo de la moneda decrece en forma alarmante y a corto plazo. Esto significa que si el jubilado tiene que cobrar, por ejemplo la pensión mensual correspondiente al duodécimo mes posterior a la fecha en que se determinó la cuantía de la pensión, se habrá producido un muy considerable perjuicio para él, pues con la cantidad de sucres que estaría percibiendo no podrá adquirir la misma cantidad y calidad de bienes que pudo lograr a la fecha en que se fijó la pensión.

Entre otras cosas como se puede inferir del hecho en referencia, para los trabajadores, el convenio o acuerdo de pago anticipado, no constituye en sí mismo y de manera general, un acto que perjudique sus intereses ni que afecte a sus derechos.” (1998)

Finalmente la sentencia en análisis en sus considerandos sexto y séptimo deja muy clara la posición de los magistrados respecto a que los acuerdos o transacciones no son ilegales, siempre y cuando estos acuerdos no incluyan de ninguna manera la renuncia a los derechos del trabajador. Lo referido se encuentra contemplado de la siguiente forma:

“SEXTO.- Por lo manifestado en los tres considerandos precedentes de esta resolución, conclúyese sin esfuerzo, que los acuerdo o transacciones celebrados en relación con el pago anticipado de pensiones jubilares, no son ilegales per se, a menos que contengan o impliquen renuncia encubierta de derechos, en cuyo caso el juez deberá resolver lo pertinente en cada litigio, conforme a lo que se hubiese demostrado en el respectivo proceso.

SEPTIMO: (...) Al permitirse que el trabajador opte por la indemnización que obviamente sería un monto global, cuya entrega por parte del empleador soluciona de una sola vez dicha obligación, se estaría eliminando la obligación de tracto sucesivo representado por el pago mensual de la pensión. Si la elección está permitida por la ley, resulta deleznable el argumento que le da carácter de objeto ilícito al respectivo acuerdo o que encuentra renuncia de derechos en el mismo. Carece pues de sustento, la afirmación en el sentido de que en el caso de acuerdo

entre las partes interesadas respecto a pagos anticipados sobre pensiones jubilares, entraña por sí mismo, un convenio ilegal, puesto que son situaciones análogas tanto la que se describe en el Artículo 206 del Código del Trabajo aludido, como la que motiva esta resolución.” (1998)

En relación a la controversia de derechos en análisis, es posible concluir que si bien por una parte el artículo 216 del Código del Trabajo, en su norma tercera, relativa al cálculo de fondo global de la jubilación patronal, indica que se extingue la responsabilidad de pago de la jubilación patronal para el empleador al momento de cancelar el fondo global a favor del trabajador, es importante analizar esta afirmación desde la presunción de que el derecho a la jubilación patronal constituye un derecho vitalicio.

Tomando en cuenta que el fin de la existencia del trabajador es un hecho incierto, siempre existe la posibilidad de que el cálculo actuarial no haya sido supuesto para otorgar al trabajador fondos suficientes que puedan cumplir con su derecho hasta el fin de su vida, y satisfacer el ejercicio de su derecho vitalicio.

La jurisprudencia ecuatoriana, en fallos de triple reiteración, vinculantes, finalmente ha aceptado la posición de calificar al fondo global como pago de la jubilación patronal; sin embargo, ha dejado salvo el derecho del trabajador de reclamar posteriormente en el caso de que los fondos entregados a este, por concepto de su jubilación por parte del empleador no sean suficientes para satisfacer su derecho.

Personalmente considero que la posición de los magistrados es más objetiva al momento de que son ellos quienes vuelven a realizar los cálculos pertinentes para determinar si el monto entregado a favor del trabajador es o no suficiente para sustituir el pago de la pensión mensual, sin que el fondo global sea una renuncia implícita de derechos.

Así mismo dicha posición va de la mano a la calificación de la jubilación patronal como un derecho imprescriptible, debido a que si constituye un derecho vitalicio, mal podría el legislador o los jueces, limitar este atributo mediante algún tipo de prescripción o impidiendo al trabajador ejercer su derecho de petición.

Es indispensable también considerar que si bien el derecho de jubilación patronal es un derecho a favor del trabajador; este derecho no se agota con la muerte del trabajador de acuerdo al artículo 217 del Código del trabajo, que indica lo siguiente:

“Art. 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión igual a la que percibía el causante, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo.” (Codigo del Trabajo Vigente, 2005)

De conformidad a lo prescrito en el artículo precedente, es un derecho de los herederos del trabajador que fallece recibir la pensión jubilar que percibía el causante por un año adicional.

En los casos de pago de fondo global, de alguna manera el trabajador, al recibir su jubilación patronal mediante esta forma de pago, renuncia expresamente a la modalidad de pago mensual, de manera que estaría renunciando también a la pensión mensual que debe ser recibida por sus herederos por el período de año adicional después de la muerte del trabajador.

El artículo 217 del Código del Trabajo, otorga el derecho a los herederos del trabajador de recibir la pensión mensual de jubilación patronal que era entregada al trabajador mientras este se encontraba vivo por el período de un año posterior a su muerte. Es evidente que este derecho es aplicable siempre y cuando la modalidad de pago de la pensión jubilar haya sido mensual y no mediante la entrega de fondo global; sin embargo, conforme ha sido analizado en sentencias anteriores, si llegara a existir un proceso judicial por pago de la pensión mensual por un año seguido por los herederos de un trabajador que haya recibido un fondo global, es probable que la Corte Nacional mantenga un criterio similar al de sus fallos de triple reiteración, de manera que podría darse una situación en la que si un trabajador muere exactamente al momento en el que se agota su fondo global calculado, sería posible para sus herederos solicitar el año adicional de pensión jubilar, y en aplicación del criterio establecido por la Corte debería ser otorgado este año adicional.

Considero trascendental tomar en cuenta dos posiciones de esta situación, por una parte, es una posibilidad que el empleador entregue al trabajador el fondo global, y este fallezca al poco tiempo de la entrega de este fondo. En esta posibilidad no se ha contemplado como opción del empleador el reclamo de los años de pensión jubilar que canceló por adelantado al trabajador, por lo que no sería factible que se devuelvan estos fondos al empleador. El empleador entonces está arriesgando su capital al entregar al trabajador una cantidad de fondos calculados con base a un hecho incierto, la fecha de muerte del trabajador.

Por otra parte y dentro de la misma situación, debemos tomar en cuenta que el trabajador al recibir un fondo global por su derecho a jubilación patronal, de alguna manera estaría también disponiendo sobre un derecho que no se encuentra consagrado a su favor, sino a favor de sus herederos (un año adicional de pensiones mensuales). Si el trabajador agota el fondo global antes de su muerte, no sería legítimo para el empleador que los herederos de este trabajador acudan a solicitar su derecho al pago de pensiones jubilares por este año adicional, argumentando que el derecho del año adicional les pertenece y ha sido dispuesto por el trabajador, quien no constituye el sujeto activo de este derecho. En caso de que esta situación se presente, mal podríamos exigir al empleador que cumpla con el mencionado requerimiento ya que consistiría en realizar el pago dos veces.

Bajo mi criterio, en una situación como la mencionada, los herederos no tiene derecho para reclamar el pago del año adicional al empleador debido que cuando el trabajador renunció expresamente a la entrega de su pensión mensual para elegir la alternativa de cobro fondo global, ya no se genera su derecho a recibir mensualidades de jubilación patronal por un año adicional posterior a la muerte del trabajador, ya que el mismo Código del Trabajo en el artículo 216 al permitir que el trabajador cobre su jubilación patronal en la modalidad de pago de fondo global, permite también al trabajador la disposición del derecho que les hubiese asistido a sus herederos si el pago de su jubilación patronal sería en pensiones mensuales.

La Corte Suprema anteriormente, y la Corte Nacional actualmente, no se han pronunciado sobre los casos en los que se ha cancelado el fondo global a favor del trabajador, de manera que no se ha establecido si es obligación del empleador que ha pagado el fondo global a favor del trabajador, cancelar adicionalmente un año más de pensiones a los herederos del trabajador.

2.4. La Jubilación Patronal y las Deducciones Tributarias

La legislación tributaria ecuatoriana ha considerado calificar como una deducción para el cálculo de la base imponible sujeta al impuesto a la renta a ser pagado anualmente por un empleador a las provisiones realizadas por éste para el pago de jubilación patronal a sus trabajadores siempre que cumpla con las estipulaciones previstas en la misma normativa.

Lo mencionado en el párrafo precedente se encuentra contemplado en la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, artículo 10, numeral 13:

“Art. 10.- Deducciones.- En general, con el propósito de determinar la base imponible sujeta a este impuesto se deducirán los gastos que se efectúen con el propósito de obtener, mantener y mejorar los ingresos de fuente ecuatoriana que no estén exentos.

En particular se aplicarán las siguientes deducciones:

13.- La totalidad de las provisiones para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, actuariamente formuladas por empresas especializadas o profesionales en la materia, siempre que, para las segundas, se refieran a personal que haya cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa;” (Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, 2004)

Lo contenido en la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno se complementa con el artículo 28 del Reglamento a la mencionada Ley:

“Art. 28.- Gastos generales deducibles.- Bajo las condiciones descritas en el artículo precedente y siempre que no hubieren sido aplicados al costo de producción, son deducibles los gastos previstos por la Ley de Régimen Tributario Interno, en los términos señalados en ella y en este reglamento, tales como:

1. Remuneraciones y beneficios sociales.

f) Las provisiones que se efectúen para atender el pago de desahucio y de pensiones jubilares patronales, de conformidad con el estudio actuarial pertinente, elaborado por sociedades o profesionales debidamente registrados en la Superintendencia de Compañías o Bancos, según corresponda; debiendo, para el caso de las provisiones por pensiones jubilares patronales, referirse a los trabajadores que hayan cumplido por lo menos diez años de trabajo en la misma empresa. En el cálculo de las provisiones anuales ineludiblemente se considerarán los elementos legales y técnicos pertinentes incluyendo la forma utilizada y los valores correspondientes. Las sociedades o profesionales que hayan efectuado el cálculo actuarial deberán remitirlo al Servicio de Rentas Internas en la forma y plazos que éste lo requiera; estas provisiones serán realizadas de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente para tal efecto;” (Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno, 2010)

De los artículos precedentes citados correspondientes a la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno y a su Reglamento, se desprenden las condiciones para utilizar las provisiones como deducción, que son las siguientes:

- ✓ Que el cálculo actuarial sea elaborado por sociedades o personas especializadas.
- ✓ Que la Compañía actuarial o la persona natural especializada se encuentren inscritas en la Superintendencia de Compañías o Superintendencia de Bancos como actuarias calificadas.
- ✓ Que el trabajador se encuentre trabajando al menos diez años para el empleador.

Adicionalmente contempla que es responsabilidad de quienes elaboran los cálculos actuariales la remisión de los mismos al Servicio de Rentas Internas, con lo cual dicho organismo podría verificar los rubros tomados por los empleadores como gastos deducibles y como gastos no deducibles en el cálculo del impuesto a la renta.

Desde el punto de vista financiero, las provisiones para el pago de pensión jubilar de los trabajadores deben ser realizadas desde el primer año que el trabajador se encuentra prestando sus servicios; sin embargo, para efectos tributarios son deducibles para el cálculo del impuesto a la renta cuando dichas provisiones corresponden a trabajadores que han cumplido diez años de trabajo a favor del empleador.

Es importante considerar que la necesidad de que los cálculos sean realizados por compañías o personas naturales profesionales, expertas en elaborar el cálculo y debidamente registrados en la Superintendencia de Compañías o Superintendencia de Bancos nace únicamente en la normativa tributaria ecuatoriana; la normativa laboral no considera esta obligación.

En este sentido cuando los empleadores provisionan para el pago de jubilación patronal del trabajador que tiene menos de diez años prestando sus servicios, es una obligación tributaria tomar estas provisiones (gastos) como no deducibles.

Adicionalmente, el Servicio de Rentas Internas, mantiene el criterio de que el gasto considerado no deducible en un ejercicio específico, por provisiones de pensiones jubilares, no puede ser utilizado en períodos posteriores al año en el que este gasto se registró. El mencionado criterio se encuentra contenido en la circular No. NAC-

DGECCGC12-00009 (A los sujetos pasivos de impuestos administrados por el SRI) del Servicio de Rentas Internas. (Internas, 2012)

CAPÍTULO III- PROYECTO DE ACUERDO MINISTERIAL PARA LA EMISIÓN DEL “REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 216 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”

ACUERDO No. MDT-2015- EL MINISTRO DEL TRABAJO CONSIDERANDO:

- Que, la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33 garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas;
- Que, el artículo 328 del mismo cuerpo normativo indica que la remuneración debe ser justa y el salario digno debe cubrir al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora y de su familia;
- Que, el numeral 3 del artículo 326 de la Carta Magna, establece como principio en el que se sustenta el derecho al trabajo que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras;
- Que, el Código del Trabajo en su artículo 7 contiene también la disposición citada de la norma suprema e indica que en los funcionarios judiciales o administrativos en caso de duda sobre el alcance de las normas y disposiciones están obligados a aplicarlas en el sentido más favorable a los trabajadores;
- Que, el artículo 80 del este ordenamiento califica a las pensiones jubilares que pueda adeudar el empleador al trabajador como créditos privilegiados de primera clase con preferencia aún a los hipotecarios;
- Que, el mismo Código en su artículo 216 contiene el derecho a los trabajadores de ser jubilados por sus empleadores cuando han cumplido 25 o más años de trabajo continuos o discontinuos y establece las normas a seguirse para realizar el cálculo del rubro que debe ser pagado por concepto de pensiones jubilares.
- Que, dicho cuerpo normativo establece en el artículo 188, que en casos de despido intempestivo del trabajador que hubiere cumplido veinte años y menos de veinticinco años de trabajo continuada o interrumpidamente, tendrá derecho al pago proporcional de su jubilación patronal;

- Que, el artículo 10 de la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno considera como una deducción para el cálculo de la base imponible sujeta al impuesto a la renta a ser pagado anualmente por un empleador a las provisiones que este empleador realice para el pago de jubilación patronal de los trabajadores que hayan cumplido al menos diez años de trabajo en la misma empresa;
- Que, el Reglamento a la Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno, en su artículo 28, numeral 1, literal f) contempla los parámetros para la aplicación práctica de la deducción a la base imponible por provisiones de jubilación patronal y estipula que el estudio actuarial debe ser elaborado por profesionales preparados para el efecto, personas naturales o jurídicas debidamente registrados en la Superintendencia de Bancos o de Compañías; quienes están obligados a remitir sus estudios actuariales al Servicio de Rentas Internas en la forma y plazos requeridos por esta institución;
- Que, la Resolución No. CI 141 de la Comisión Interventora del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social publicada en el Registro Oficial No. 650 del 28 de Agosto del 2002 en su artículo primero aprueba las tablas biométricas de la población ecuatoriana;
- Que, el artículo 2 de la misma Resolución fija la tasa de interés actuarial en 4% anual;
- Que, el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo para la Función Ejecutiva indica que los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios, sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República.
- Que, la jubilación patronal es un derecho inembargable, imprescriptible e inalienable.
- Que, la pensión de jubilación patronal tiene las mismas garantías de pago que el sueldo o salario de un trabajador.
- Que, actualmente existen varias entidades públicas y privadas que realizan cálculos actuariales para el pago de la jubilación patronal, obteniendo distintos resultados matemáticos.
- Que, las reglas para el cálculo de jubilación patronal son directrices que deben regir y aplicarse de forma igual en cada caso determinado.
- Que, al existir distintas formas de cálculo del monto a cancelar como jubilación patronal se ve afectada tanto la seguridad jurídica de las partes como los derechos que les asisten al empleador y al trabajador.
- Que, el empleador realiza reservas para el pago de jubilación patronal de sus trabajadores que pueden ser descontadas del impuesto a la renta, y estas reservas pueden no ser suficientes debido a los distintos cálculos que en la práctica se elaboran.

Que, las tablas biométricas aprobadas por el IESS, vigentes en la actualidad no corresponden a la realidad de la población ecuatoriana actual.

Que, para realizar cálculos matemáticos especializados es indispensable la práctica, uso y aplicación de hipótesis actuariales universalmente aceptadas.

En uso de sus atribuciones que le confiere el artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador.

ACUERDA:

EMITIR EL “REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 216 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO”

El monto por concepto de jubilación patronal que debe ser cancelado por el empleador se calculará de la siguiente manera:

1) Cálculo de Pensión Mensual Vitalicia

Para calcular la pensión mensual vitalicia conforme la regla número 1 del artículo 216 del Código del Trabajo, inicialmente deben ser determinados los siguientes parámetros:

- a) Edad del trabajador al momento de jubilarse: esta edad debe ser contemplada en años y meses.
- b) Fecha exacta en la que el trabajador empezó a prestar sus servicios para el empleador.
- c) Fecha exacta en la que el trabajador dejó de prestar sus servicios para el empleador.
- d) Tiempo de trabajo: el tiempo de trabajo debe ser exacto, debiendo determinarse para ello con precisión los años, meses y días laborados.
- e) Expectativa de vida del Trabajador: debe considerarse la correspondiente a la edad del trabajador, que se encuentre contenida en las tablas biométricas aprobadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social vigentes a la fecha.
- f) Valor total de los sueldos percibidos los 5 últimos años de trabajo conforme lo establecido en el artículo 95 del Código del Trabajo.
- g) Promedio mensual de los 5 últimos años de trabajo.
- h) Coeficientes de edad: debe aplicarse el coeficiente correspondiente a la edad del trabajador contenido en el art. 218 del Código del Trabajo.

i) Monto correspondiente a la totalidad de fondos de reserva a que tenga derecho el trabajador.

Una vez determinados los parámetros anteriormente mencionados, se procederá a elaborar el cálculo conforme el artículo 216 del Código del Trabajo, siguiendo los pasos que se indican a continuación:

a) Constitución del haber individual de jubilación

Para obtener el monto correspondiente al haber individual de la jubilación patronal, debe multiplicarse el 5% del promedio de la remuneración anual de los 5 últimos años por los años de servicio del trabajador, y a este monto debe sumarse el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador.

b) Rebajas a favor del empleador

Del rubro obtenido en el anterior literal el empleador tiene derecho a que se descuente lo correspondiente a fondos de reserva que hubiese depositado legalmente el empleador o entregado al trabajador, conforme a la norma 4 del artículo 216 del Código del Trabajo.

c) Capital constitutivo de renta

El capital constitutivo de renta corresponde al rubro obtenido restando los fondos de reserva del trabajador del haber individual de jubilación

d) Cálculo de pensión mensual

Para obtener el monto a pagarse por pensión mensual debe primero dividirse el capital constitutivo de renta para el coeficiente correspondiente a la edad del trabajador, coeficiente que se encuentra contenido en la Tabla de Coeficientes del artículo 218 del Código del Trabajo, de esta forma se obtiene la pensión anual. Posteriormente debe dividirse el rubro obtenido como pensión anual para 12 para determinar el monto a pagar como pensión mensual.

Al obtener el rubro a pagarse es indispensable que se compruebe que este rubro supere los montos mínimos y que no exceda el monto máximo contemplados en la norma 2 del artículo 216 del Código del Trabajo.

En caso de no alcanzar los montos mínimos debe pagarse mensualmente el valor mínimo que contiene el Código.

Una vez obtenido el rubro para el pago de pensión mensual debe también comprobarse que este rubro no exceda a la remuneración unificada media del último año.

La remuneración unificada media del último año debe obtenerse promediando las remuneraciones unificadas vigentes en los últimos doce meses contados desde la terminación del contrato del trabajador.

2) Cálculo del Fondo Global

Para calcular el fondo global a ser pagado al trabajador conforme la norma número 3 del artículo 216 del Código del Trabajo, deben ser determinados los siguientes parámetros:

- a) Proyección Actuarial:** las proyecciones actuariales deben ser también realizadas por el IESS, Banco Central del Ecuador e INEN y corresponden a la determinación de:
 - Tasa de descuento actuarial
 - Probabilidad de vida de acuerdo a la edad y género del trabajador
 - Expectativa de vida
 - Proyección de la remuneración mínima básica unificada

- b) Probabilidad de Vida:** la probabilidad de vida del trabajador correspondiente a la edad del trabajador, estipulada por el IESS e INEN.

- c) Décimo tercera remuneración:** el monto de décimo tercera remuneración es equivalente a una pensión jubilar mensual.

- d) Décimo cuarta remuneración:** en cada año de la probabilidad de vida debe incluirse la décimo cuarta remuneración, correspondiente a una remuneración mínima básica unificada.

Las expectativas de remuneraciones mínimas básicas unificadas de los futuros años deben ser establecidas por el IESS, Banco Central del Ecuador e INEN.

- e) **Valor corriente del pago anual:** corresponde al monto obtenido sumando las trece pensiones jubilares, correspondientes a una pensión por cada mes y la décimo tercera pensión, más la décimo cuarta remuneración de cada año.

- f) **Valor actual del pago anual:** para obtener el monto a ser pagado por concepto de valor actual debe descontarse del valor corriente determinado previamente lo correspondiente a la tasa de descuento financiero, establecida por el IESS, Banco Central del Ecuador e INEN y esta suma debe ser multiplicada por la probabilidad de vida correspondiente también al respectivo año.

Una vez determinados los parámetros en mención, debe procederse a elaborar el cálculo del fondo global de la siguiente manera:

- a) Se determinará la edad del trabajador y la expectativa de vida del mismo. A los años restantes de expectativa de vida se aumentará un año adicional, correspondiente al derecho de los herederos contemplado en el artículo 218 del Código del Trabajo.
- b) En cada año de expectativa de vida se multiplicará la pensión mensual obtenida por 13.
- c) En cada año de expectativa de vida se sumará a la multiplicación realizada conforme al literal anterior la expectativa de remuneración mínima básica unificada expedida por el IESS, Banco Central del Ecuador e INEN correspondiente.
- d) Una vez obtenido el rubro del literal anterior se debe traer al valor presente el valor corriente en aplicación conforme a la tasa de descuento vigente, determinada por el IESS, Banco Central del Ecuador e INEN.
- e) Obtenido el valor presente, este valor debe ser multiplicado por la probabilidad de vida del trabajador correspondiente a cada año.
- f) Una vez obtenido lo correspondiente a cada año de expectativa de vida del trabajador debe sumarse todos los rubros para obtener el fondo global que debe ser pagado al trabajador.

3) Extinción de la obligación del empleador con el pago del fondo global

Conforme el párrafo final de la regla tercera para el cálculo de jubilación patronal contenida en el artículo 216, con la firma del acuerdo de las partes sobre la recepción del fondo global quedará extinto el deber de pago de jubilación patronal del empleador; de manera que el derecho de los herederos del trabajador beneficiario de pensión jubilar ya se encuentra

contemplado en el pago del fondo global y no podrá ser solicitado nuevamente a la muerte del trabajador; ya que esto constituiría una doble obligación de pago para el empleador.

4) Alcance del Acuerdo

Todas las compañías actuarias o personas naturales especializadas en la elaboración de cálculos matemáticos y el Ministerio del Trabajo, deberán aplicar los preceptos contenidos en el presente acuerdo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Una vez publicado el presente acuerdo en el Registro Oficial, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, el Banco Central del Ecuador y el Servicio Ecuatoriano de Normalización INEN en el lapso de 90 días deberá realizar el estudio respectivo para establecer los siguientes datos:

- 1) La tasa de descuento actuarial, tasa que debe ser actualizada trimestralmente
- 2) La proyección de remuneración mínima básica unificada de los siguientes 57 años, que debe ser actualizada anualmente.
- 3) La expectativa de vida de los ecuatorianos (hombres y mujeres), probabilidad de vida de los ecuatorianos (hombres y mujeres) que debe ser actualizada anualmente.

CONCLUSIONES

1. La institución jurídica de la jubilación patronal fue creada en el Ecuador con el fin de suplir una necesidad momentánea, atribuyendo al empleador una obligación de naturaleza estatal, como es la seguridad social debido a que existían varios casos de trabajadores que no iban a poder acceder a una jubilación proporcionada por la entidad pública encargada debido a sus limitadas aportaciones.

Una vez que los años transcurrieron y los trabajadores tenían suficientes aportaciones para ser jubilados por el Seguro Social debió ser aplicada esta figura únicamente a favor de los trabajadores no afiliados a esta entidad.

Posteriormente la jubilación patronal debió haber sido eliminada de forma permanente y definitiva conjuntamente con la expedición de la obligación legal del empleador de afiliarse al seguro social a todos sus trabajadores, debido a que ya cumplió con la intención con la que fue creada.

Hoy en día la intención inicial del legislador al crear la institución jurídica de jubilación patronal se encuentra en desuso.

2. Actualmente en el Ecuador no existe ningún tipo de uniformidad respecto a los parámetros utilizados por las Compañías Actuarial, personas naturales expertos actuarios, por el Ministerio del Trabajo y por la Judicatura en el cálculo de fondo global para el pago de jubilación patronal.

La coexistencia simultánea de varios cálculos no otorga a ninguna de las partes de la relación laboral la seguridad jurídica que debe ser garantizada para el correcto ejercicio de sus derechos y deberes.

3. De acuerdo a la estricta aplicación del artículo 216 del Código del Trabajo, el fondo global a entregarse al trabajador debe ser determinado sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

En mi opinión personal este cálculo fundamentado no debería ser elaborado por el Ministerio del Trabajo, ya que esta es la entidad estatal administrativa competente para la regulación de temas laborales, e incluso en el mismo artículo se estipula que el acuerdo de las partes sobre la entrega del fondo global debe constar en acta suscrita ante autoridad administrativa competente, de manera que al elaborar los cálculos la mencionada entidad estaría perdiendo su independencia y su obligación de constatar el acta de entrega del fondo global en su calidad de autoridad administrativa.

4. Es necesario tomar en consideración que conforme a la redacción del artículo 216 del Código del Trabajo; es una alternativa para el trabajador solicitar al empleador el pago del fondo global que garantice su derecho de recibir la pensión vitalicia de jubilación patronal; sin embargo la decisión sobre la modalidad de pago de la jubilación patronal corresponde únicamente al empleador y debido a las diferencias que se mantienen entre un cálculo y otro, así como la falta de seguridad jurídica que se genera por estas diferencias, lamentablemente en la actualidad en nuestro país incluso los empleadores que tienen la posibilidad de pagar el fondo global a sus trabajadores prefieren la modalidad de pago mensual, debido a que existe el riesgo de que al ser este un derecho vitalicio e imprescriptible, en cualquier momento el trabajador demande al empleador alegando que fue perjudicado con la entrega del fondo global.

Esta afirmación evidentemente es significativamente perjudicial para el trabajador ya que al retirarse de un trabajo en el que ha permanecido por lo menos un período de 20 años recibir un fondo monetario podría servirle de mucho para iniciar o mantener alguna actividad económica que le pueda brindar un estilo de vida similar al que está dejando.

Es importante también en este punto tomar en consideración que la mayor cantidad proporcionalmente de personas que han accedido a la jubilación patronal constituyen muchas veces personas que ejercen cargos menores en una Compañía, Empresa o Industria; que usualmente son quienes permanecen mayor cantidad de tiempo en su mismo puesto de trabajo; de manera que el fondo monetario es una alternativa sumamente llamativa para iniciar algún otro tipo de negocio en lugar de recibir una pensión mensual.

La entrega del fondo global también es muy beneficiosa para el trabajador debido a que disminuye el riesgo de contingencias, como por ejemplo la muerte del empleador o del mismo trabajador que no permita que este derecho continúe en pleno goce por una prolongada extensión de tiempo.

5. De acuerdo a lo establecido en la normativa tributaria vigente, la provisión de jubilación patronal de trabajadores con un tiempo de servicio menor a 10 años prestados a un mismo empleador es no deducible para determinar la base imponible del impuesto a la renta de este empleador.

Adicionalmente, tampoco es posible que el empleador deduzca de su base imponible la provisión de los primeros 9 años de servicio al momento de la reversión de dicha provisión por la salida del empleado o al momento del pago de la jubilación, motivo por el cual las empresas podrían decidir no provisionar este gasto, y tal acción contraviene con la correcta aplicación de las normas contables.

Por otra parte desde el punto de vista laboral es una obligación del empleador pagar la jubilación patronal a favor del trabajador siempre que este hubiese cumplido 20 años de servicio en caso de que la relación laboral culmine por despido intempestivo y 25 años de servicio en cualquier forma de terminación de la relación laboral, periodo en el cual necesariamente se incluyen los primeros 9 años de trabajo, tiempo que de acuerdo a la normativa tributaria es no deducible.

RECOMENDACIONES

1. Con el fin de unificar los criterios aplicables al cálculo del fondo global para el pago de la jubilación patronal considero indispensable implementar el Proyecto de Acuerdo Ministerial que consta en el capítulo III de este trabajo de tesis ya que de esta forma el Ministerio del Trabajo, en ejercicio de su potestad reguladora y normativa podría exigir una forma de cálculo uniforme obligatoria para todas las personas naturales o jurídicas encargadas de realizar cálculos matemáticos actuariales.

De esta manera se puede velar tanto por los derechos del trabajador, como del empleador así como también se protegería la seguridad jurídica de las partes que debe ser garantizada por el Estado.

2. Considero también posteriormente que sería importante realizar una reforma al Código del Trabajo con el fin de corregir ciertos errores que constan en los artículos de este Código relativos a la jubilación patronal; por ejemplo los coeficientes del artículo 218 de esta norma deberían empezar en el coeficiente relativo a los 35 años, debido a que la edad legal desde la que se puede empezar a prestar servicios lícitos y personales bajo relación de dependencia son los 15 años en el Ecuador; es así que es posible el caso de una persona que inicie una relación laboral a los 15 años, y luego de trabajar 20 años con el mismo empleador la relación laboral concluya por despido intempestivo; y deba pagarse a favor de esta persona el rubro proporcional de su jubilación patronal a los 35 años de vida.

El Código del Trabajo contempla únicamente los coeficientes desde los 39 años de edad.

3. De igual manera es trascendental por causas de humanidad que se derogue el artículo 270 del Código del Trabajo, artículo que prácticamente deja el destino del trabajador doméstico de avanzada edad en manos del empleador permitiéndole a éste decidir entre conservar al trabajador una vez que este se encuentre imposibilitado para trabajar otorgarle recursos para su subsistencia sin despedirlo o a jubilarle conforme la ley; de manera que está en manos del empleador el destino de su trabajador doméstico imposibilitado para el trabajo por causa del largo servicio prestado a su favor.

4. Es también importante que se realicen periódicamente estudios sobre las biometría de los ecuatorianos y más allá de eso que estos estudios sean normativamente vinculantes para el cálculo de jubilación patronal por lo que deben ser otorgados por autoridad competente, emitidos por medio de un acto administrativo de alcance general y publicados en el Registro Oficial.

5. En pro de buscar el beneficio de los jubilados es importante que una vez que queden claramente determinadas las normas de aplicación vinculante para la unificación de criterios en el cálculo de fondo global de jubilación patronal; el Estado incentive a los empleadores a optar por el pago de este fondo global en lugar del pago de pensiones mensuales; el mecanismo que puede ser utilizado por el Estado podría ser una deducción tributaria adicional al impuesto a la renta.

6. Socializar este trabajo de Tesis con el Ministerio del Trabajo a fin de que esta investigación sirva como base para nuevas regulaciones y disposiciones sobre materia de jubilación patronal; y, sobre todo, para que en la práctica ya no existan diferencias tan abismales que afecten los derechos del trabajador o del empleador, sino que la determinación de montos y rubros que conforman la pensión jubilar y el fondo global por jubilación patronal sean aplicados por todas las entidades y personas de una forma regular, equitativa e igual.

BIBLIOGRAFÍA

- Gaceta Judicial Año LXXIV Serie XII. No. 1 (Sala de lo Laboral Corte Suprema de Justicia Septiembre 14, 1972).
- T-491 de 1992 (Corte Constitucional Colombiana 1992).
- T-111 de 1994 (Corte Constitucional Colombiana 1994).
- T-347 de 1994 (Corte Constitucional Colombiana 1994).
- C-168 de 1995 (Corte Constitucional Colombiana 1995).
- Registro Oficial No. 66 (Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia Mayo 16, 1997).
- Registro Oficial No. 120 (Tercera Sala de lo Laboral y Social Enero 30, 1997).
- Registro Oficial No. 88 (Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia Diciembre 15, 1998).
- Gaceta Judicial Año CII. Serie XVII. No. 6 (Tercera Sala de lo Laboral y Social de la Corte Suprema de Justicia Septiembre 19, 2000).
- 332(177)-2013-LAC (Segunda Sala de lo Laboral, de la Niñez y Adolescencia Corte Provincial de Justicia de Pichincha Julio 19, 2013).
- Actuaria, A. C. (2006, Julio 25). Oficio No. A06-119 dirigido al Presidente de la Comisión de lo Laboral del Congreso Nacional. Quito.
- Centro de Estudios y Análisis. (2001, Marzo 26). La Histórica Jubiación Patronal. *El Universal*, p. A7.
- Código del Trabajo. (1938, Noviembre 17). *Registro Oficial No. 78 - 81*. Quito.
- Código del Trabajo Vigente. (2005, Diciembre 16). *Registro Oficial Suplemento 167*. Quito.
- Constitución de la República del Ecuador 2008. (2008, Octubre 20). *Registro Oficial No. 449*. Quito.
- Corte Suprema de Justicia. (1983, Enero 28). Resolución de la Corte Suprema de Justicia. *Registro Oficial No. 421*. Quito.
- DCOMM (Departamento de Comunicación OIT). (2009). De Bismarck a Beveridge: seguridad social para todos. *Revista Trabajo 67, la revista de la OIT, Responder a la crisis: construir una protección social básica, 2*.
- Decreto Supremo No. 2225. (1978, febrero 20). *Registro Oficial No. 529*. Quito.
- Decreto Supremo No. 96. (1938, mayo 6). *Registro Oficial No. 157*. Quito.
- García Silva, M. (n.d.). *La Jubilación Patronal en el Ecuador*. Quito.
- Goyes Moreno, I. e. (2012). *Principios de la Seguridad Social en Pensiones*. Bogotá: Centro de Investigaciones y Estudios Sociojurídicos CIESJU.

IESS, C. I. (2002, Agosto 28). Resolución No. CI 141. *Registro Oficial No. 650*. Quito.

Internas, S. d. (2012, Junio 6). Circular No. NAC-DGECCGC12-0009 A los sujetos pasivos de impuestos administrados por el SRI. *Registro Oficial No. 718*.

Laborales, M. d. (2013, Octubre 17). *Oficio No. 5798 VTE-MRL-2013*. Quito.

Ley de Jubilación Montepío Civil, Ahorro y Cooperativa. (1928, marzo 13). *Registro Oficial No. 590*. Quito.

Ley de Régimen Tributario Interno. (2004, Noviembre 17). *Registro Oficial Suplemento No.463*. Quito.

Ley de Seguridad Social. (2001, Noviembre 30). *Registro Oficial Suplemento No. 465*. Quito.

Ley Nro 133 - Ley Reformatoria al Código del Trabajo. (1991, Noviembre 21). *Registro Oficial Suplemento No. 817*. Quito.

Ley Nro. 108. (1982, Noviembre 8). *Registro Oficial No. 363*. Quito.

Ley Orgánica de Régimen Tributario Interno. (2004, Noviembre 17). *Registro Oficial Suplemento No. 463*. Quito.

Ley para el Pago Mensual de Fondo de Reserva y Régimen solidario de Cesantía por parte del Estado. (2009, Julio 29). *Registro Oficial Suplemento No. 644*.

Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II). (2000, Agosto 18). *Registro Oficial Suplemento No. 144*. Quito.

Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I). (2000, marzo 13). *Registro Oficial Suplemento No. 34*. Quito.

Ley que Reforma el Artículo 219 del Código del Trabajo. (2001, Julio 2). *Registro Oficial Suplemento*. Quito.

Logaritmo, L. C. (2014, Octubre 12). Explicaciones Matemático Actuariales Relativas a la Jubilación Patronal. Quito.

Mosquera Herrera, J. H. (2002). La jubilación a cargo del empleador en el Ecuador. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.

Muñoz Valdivieso, P. (2012). Jubilación patronal en el Ecuador. In C. N. Justicia, *Jurisprudencia ecuatoriana: ciencia y derecho* (p. 55). Quito: Corte Nacional de Justicia.

Nacional, C. d. (2006, Agosto 10). Oficio s/n dirigido a Andrés Páez Presidente de la Comisión Especializada de lo Social y lo Laboral del Congreso Nacional.

Organización Internacional del Trabajo OIT. (1995). *Seguridad Social Guía de educación obrera*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo OIT.

Reglamento para la Aplicación de la Ley de Régimen Tributario Interno. (2010, Junio 8). *Registro Oficial Suplemento 209*. Quito.

Tribunal Constitucional. (2000, Diciembre 26). Resolución del Tribunal Constitucional No. 193. *Registro Oficial Suplemento 231*.

Trujillo, J. C. (1973). *Derecho del Trabajo, Tomo I*. Quito: Ediciones de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (EDIPUCE).

Vela Monsalve, C. (1955). *Derecho Ecuatoriano del Trabajo*. Quito: La Unión Católica.

ANEXOS



A-14-100

Quito, 23 de julio de 2014

Señora

Aooderada Especial

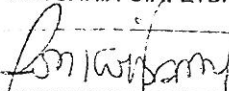
Ciudad.-

De mis consideraciones:

Dando respuesta al oficio No. MRL-DRTSPQ-2014-1649 enviado el 25 de julio de 2014 presentamos un informe con el sustento técnico y legal del cálculo actuarial correspondiente al fondo global de jubilación patronal efectuado en el año 2013 para la Sra. [Nombre] y en el año 2014 para el Sr. [Nombre] de la Torre, ex empleados de la empresa LINDE ECUADOR S.A.

Atentamente,

ACTUARIA CÍA. LTDA.


Rodrigo Ibarra Jarrín
Presidente Ejecutivo

EXPLICACIÓN DEL CÁLCULO DEL FONDO GLOBAL DE JUBILACIÓN PATRONAL

1. ANTECEDENTES

Actuaría Consultores C. Ltda. efectuó el cálculo del fondo global equivalente al pago vitalicio de la pensión de jubilación patronal de la Mauricio Patiño de la Torre, ex empleados de la empresa, en estricto cumplimiento a lo que establece el Art. 216 y siguientes del Código del Trabajo vigente:

"El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la Ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta...."

2. MARCO LEGAL

En el Ecuador, la jubilación patronal obligatoria se encuentra regulada por el Código del Trabajo en los artículos 216 a 219 (antes Art. 219-221), que señalan lo siguiente:

Art. 216.- Jubilación a cargo del Empleador.- Los trabajadores que por veinticinco o más años hubieren prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores de acuerdo con las siguientes reglas:

1a.- La pensión se determinará siguiendo las normas fijadas por el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social para la jubilación de sus afiliados, respecto de los coeficientes, tiempos de servicio y edad, normas contempladas en los estatutos vigentes al 17 de noviembre de 1938. (ANEXO 1)

Se considerará como "haber individual de jubilación" el formado por las siguientes partidas:

- a. Por el fondo de reserva a que tenga derecho el trabajador,
- b. Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio.

2a.- En ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el salario básico unificado medio del último año, ni inferior a US\$ 30 mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, y de US\$ 20 si es beneficiario de doble jubilación.

3a.- El trabajador jubilado podrá pedir que el empleador le garantice eficazmente el pago de la pensión o, en su defecto, deposite en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social el capital necesario para que éste le jubile por su cuenta, con igual pensión que la que le corresponda pagar al empleador o podrá pedir que el empleador le entregue directamente un fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado que cubra el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales determinados en la Ley, a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el Inciso anterior, el jubilado no podrá recibir por concepto de jubilación patronal una cantidad inferior al cincuenta por ciento del sueldo o salario mínimo sectorial unificado que corresponde al puesto que ocupaba el jubilado al momento de acogerse al beneficio, multiplicado por los años de servicio;

El acuerdo de las partes deberá constar en acta suscrita ante notario o autoridad competente judicial o administrativa, con lo cual se extinguirá definitivamente la obligación del empleador; y,

4a.- En caso de liquidación o prelación de créditos, quienes estuvieren en goce de jubilación tendrán derecho preferente sobre los bienes liquidados o concursados y sus créditos figurarán entre los privilegiados de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Las reglas 1a, 2a y 3a se refieren a los trabajadores que no llegaren a ser afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hasta el momento de obtener su jubilación. A los trabajadores que se hallaren afiliados cuando soliciten la jubilación, se aplicarán las mismas reglas, pero el empleador tendrá derecho a que del fondo de jubilación formado de acuerdo con la regla 1a, se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social en concepto de aporte del empleador o por fondo de reserva del mismo.

En todo caso se tomarán en cuenta para la rebaja del haber individual de jubilación, los valores que por fondos de reserva hubiese legalmente depositado el empleador o entregado al trabajador.

Art. 217.- Caso de fallecimiento de un trabajador en goce de pensión jubilar.- Si falleciere un trabajador que se halle en goce de pensión jubilar, sus herederos tendrán derecho a recibir durante un año, una pensión jubilar igual a la que percibía el causahabiente, de acuerdo con las "Disposiciones Comunes" relativas a las indemnizaciones por "Riesgos del Trabajo".

3. CÁLCULO DE LA RESERVA MATEMÁTICA

La reserva matemática es equivalente al fondo global que garantiza el pago vitalicio de las pensiones mensuales y complementarias, así como la anualidad a los deudos, según lo determina el Código del Trabajo.

A continuación se describen los factores que intervienen directamente en el cálculo de la reserva matemática, los cuales en orden de prioridad son: edad del jubilado, sexo, tiempo de servicio, pensión jubilar, tasa de interés actuarial real, tasa de descuento financiero y tasa de revalorización de pensiones.

3.1 Edad del Jubilado.- Es el factor más importante para la determinación de la reserva matemática porque representa el horizonte de pago de las pensiones.

Al calcular la reserva matemática debe tomarse en cuenta la expectativa de vida que tiene el jubilado a la fecha de cálculo, ya que de acuerdo a las tablas oficiales de mortalidad utilizadas¹. La expectativa de vida se refiere al número de años promedio que se espera que una persona viva a partir de una edad determinada. A mayor edad del jubilado, los años esperados de pago serán menores y por consiguiente la reserva será menor que la que tendría una persona que se retira siendo más joven.

3.2 Sexo del Jubilado.- Este factor toma importancia por cuanto en el Ecuador, al igual que en todos los países del mundo, las tablas de mortalidad que definen la expectativa de vida determinan que en general, las mujeres viven más tiempo que los hombres; por lo tanto, la reserva para las mujeres será mayor a la de los hombres con iguales condiciones.

3.3 Tiempo de Servicio.- De este factor dependerá que las pensiones que tengan los jubilados sean proporcionales o completas, y además permite calcular el tiempo en que un jubilado cumplirá los requisitos de jubilación por vejez que determina el IESS, ya que de ello dependerá la variación del valor mínimo de las pensiones.

¹ Tabla de Mortalidad IESS año 2002

3.4 Pensión Jubilar.- Este factor permite calcular el monto de la obligación, mientras mayor sea la pensión se incrementará el valor de la reserva matemática.

3.5 Tasa de Interés Actuarial Real.- En el R.O No. 650 del 28 de agosto del 2002 se establece una tasa equivalente al 4% anual que sirve para construir la tabla de mortalidad.

3.6 Tasa de Descuento Financiero.- Es la tasa que se utiliza para traer a valor presente los pagos futuros. De acuerdo a las normas internacionales de información financiera (NIIF) que son de aplicación obligatoria en el Ecuador, la tasa de descuento está determinada por el interés que generan los bonos del gobierno en el largo plazo.

3.7 Tasa de Revalorización de Pensiones.- Determinada por el porcentaje de inflación promedio en el largo plazo con el que se proyectará el incremento de las pensiones en el transcurso del tiempo, especialmente referido a la décimo cuarta pensión que es fijada anualmente por el Gobierno Nacional.

4. DESCRIPCIÓN DE LA HOJA DE CÁLCULO (FONDO GLOBAL)

En el anexo individualizado que se entrega a cada jubilado se describe la siguiente información:

- a) **Año.-** Esta columna indica el año al que corresponde cada uno de los pagos esperados.
- b) **Edad.-** En esta columna se presenta la edad que tendría el jubilado en cada uno de los años en que se esperaría pagar las pensiones con un máximo de 99 años.
- c) **Probabilidad de vida.-** Es un número comprendido entre 0 y 1 que indica la probabilidad de que un jubilado sobreviva al año siguiente y está determinada por la tabla oficial de mortalidad utilizada y que está publicada en el RO 650 de agosto de 2002.
- d) **Pensión Mínima del Código del Trabajo.-** De acuerdo a la regla 2a. del Art. 216 del Código del Trabajo reformada (antes Art. 219) en el R.O 359 del 2 de julio del 2001, en ningún caso la pensión mensual de jubilación será mayor que el salario básico unificado medio del último año, ni inferior a US\$ 30 mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación a cargo del empleador, y de US\$ 20 si es beneficiario de doble jubilación; debe considerarse que a los trabajadores que fueron despedidos en forma intempestiva, teniendo 20 años o más de servicios pero menos de 25, se les paga la parte proporcional de la pensión patronal; es decir, para un jubilado que salió con 20 años de antigüedad la pensión proporcional será equivalente a los 20/25 de la pensión mínima correspondiente.
- e) **Pensión mensual calculada.-** Este valor corresponde a la información proporcionada por la empresa sobre el monto de la pensión mensual de cada jubilado. Esta pensión se revaloriza exclusivamente con las mejoras proyectadas a la pensión mínima del Código del Trabajo que se presentan en la columna. En el caso de la Sra. Leslie Giovanna Suárez Merizalde la pensión mensual vitalicia de acuerdo al Art. 216 (antes Art. 219) es de US\$ \$ 266.76, y en el caso del Sr. Lenin Mauricio Patiño De La Torre la pensión mensual vitalicia es de US\$ \$ 434.12.
- f) **13ª Pensión.-** Es la pensión que debe pagarse a todos los jubilados hasta el 24 de diciembre de cada año, consiste en una suma equivalente a la doceava parte de lo recibido por el trabajador en los doce meses comprendidos entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en curso.

Código Civil ecuatoriano, Art. 18, lit. 3a.- Las palabras técnicas de toda ciencia o arte se tomarán en el sentido que les den los que profesan la misma ciencia o arte, a menos que aparezca claramente que se han tomado en sentido diverso;

- g) **14ª Pensión.-** R.O. No. 542 del 11 de marzo del 2005, en que se publica la Ley Interpretativa al Art. 113 del Código del Trabajo el cálculo de la décimo cuarta remuneración será equivalente a un salario básico unificado para los trabajadores en general, que será pagada hasta el 15 de marzo en las regiones costa e insular, y hasta el 15 de agosto de pagos en sierra y oriente; este artículo en su segundo inciso dice que la bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores. En el año 2013 la décimo cuarta pensión era equivalente a US\$ 318, actualmente la décimo cuarta pensión es equivalente a US\$ 340.
- h) **Número de pensiones anuales.-** La sumatoria de las doce pensiones mensuales esperadas más las pensiones complementarias dividida para el valor de la pensión mensual da como resultado el número de pensiones anuales que recibe el jubilado en cada año.
- i) **Valor corriente del pago anual.-** Es el valor resultante de la multiplicación de la columna e) por la columna h); es decir, es el total que se esperaría recibir anualmente por pago de pensiones en valor nominal o corriente de cada uno de los años.
- j) **Valor actual del pago anual.-** Es el resultado de multiplicar la probabilidad de pago determinada por la columna c) por el valor presente de la columna i) considerando la tasa de descuento financiero, debido a la aplicación del valor del dinero en el tiempo. El propio Código del Trabajo exige la utilización del coeficiente de valor actual de la renta vitalicia para la edad del jubilado que varía entre 39 y 89 años; es decir la edad mínima de 39 años se aplica para un trabajador que inició a laborar a los 14 años de edad y luego de 25 años de trabajo cumple 39 al jubilarse. En cambio la edad máxima de ingreso a laborar sería de 64 años y luego de 25 años de trabajo se jubilaría con 89 años de edad. Esto no significa que 89 años es la expectativa de vida del jubilado.
- k) **Valor actual de la Reserva Matemática (vida).-** Aplicando al Art. 216 (antes Art. 219) del Código del Trabajo debe efectuarse la sumatoria de todos los pagos que se esperan realizar en forma vitalicia, es decir todos los valores que se presentan en la columna j).
- l) **Valor actual de la Reserva Matemática (deudos).-** El Art. 217 (antes Art.220) del Código del Trabajo determina el pago de una anualidad a los deudos del jubilado fallecido, por lo tanto a la edad actual se le suma la expectativa de vida y a la edad resultante le corresponderá un valor en la columna respectiva que equivale a la reserva para el pago de esta anualidad.
- m) **Valor actual de la Reserva Matemática (total).-** Es el resultado de sumar los dos montos anteriores, con lo cual se obtiene el valor total que debe entregarse al jubilado para cubrir sus pagos vitalicios, tal como determina al Código del Trabajo.

En el caso de negociar el pago de un monto único hay que tomar en cuenta que el Código establece: **"a fin de que el mismo trabajador administre este capital por su cuenta"**; por lo tanto, el beneficio es para el jubilado, ya que al recibir una suma única debería invertir este dinero para obtener rendimientos financieros. Como una demostración de la validez del cálculo actuarial presenta una tabla de amortización, cuyo saldo se anula un año después de la expectativa de vida del jubilado; es decir se cumple con la obligación de que el pago debe ser de carácter vitalicio, durante la vida esperada del jubilado.

5. CUADRO COMPARATIVO

	ACTUARIA CONSULTORES	MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES																
DECIMOCUARTA REMUNERACIÓN - SALARIO BÁSICO UNIFICADO	<p>Se espera que todos los años haya un incremento, a continuación presentamos la evolución:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>AÑO</th> <th>SBU</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2008</td> <td>\$ 200.00</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td>\$ 218.00</td> </tr> <tr> <td>2010</td> <td>\$ 240.00</td> </tr> <tr> <td>2011</td> <td>\$ 264.00</td> </tr> <tr> <td>2012</td> <td>\$ 292.00</td> </tr> <tr> <td>2013</td> <td>\$ 318.00</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>\$ 340.00</td> </tr> </tbody> </table>	AÑO	SBU	2008	\$ 200.00	2009	\$ 218.00	2010	\$ 240.00	2011	\$ 264.00	2012	\$ 292.00	2013	\$ 318.00	2014	\$ 340.00	<p>Considera un valor fijo de \$ 318 sin tomar en cuenta la inflación anual.</p>
AÑO	SBU																	
2008	\$ 200.00																	
2009	\$ 218.00																	
2010	\$ 240.00																	
2011	\$ 264.00																	
2012	\$ 292.00																	
2013	\$ 318.00																	
2014	\$ 340.00																	
ESPERANZA DE VIDA	<p>Se emplea la Tabla de Mortalidad del IESS, publicada en el RO 650 vigente, de 28 de agosto de 2002, tomando en cuenta los siguientes parámetros: edad y sexo (diferente para cada uno)</p>	<p>Expectativa de vida en general. (Valor fijo)</p>																
HIPÓTESIS ACTUARIALES	<p>Para obtener el valor actual de la reserva matemática se toma en cuenta las siguientes hipótesis:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Tasa estimada de inflación promedio en el largo plazo: 3.00% 2) Tasa de interés actuarial real: 4.00% 3) Tasa de descuento financiero: 7.00% 	<p>N/A</p>																

6. CÁLCULOS REALIZADOS POR ACTUARIA Y EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

	ACTUARIA CONSULTORES	MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES	ACTUARIA CONSULTORES	MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES
DECIMOCUARTA REMUNERACIÓN - SALARIO BÁSICO UNIFICADO	Se considera un incremento del 3%, haciendo referencia a la inflación en el largo plazo	\$ 318 fijo	Se considera un incremento del 3%, haciendo referencia a la inflación en el largo plazo	\$ 340 fijo
ESPERANZA DE VIDA	75.7 años	79.6 años	72.3 años	74.2 años
PROBABILIDAD DE VIDA	Factor calculado en base a la TM IESS 2002 (varía de acuerdo a la edad y sexo)	N/A	Factor calculado en base a la TM IESS 2002 (varía de acuerdo a la edad y sexo)	N/A
HIPÓTESIS ACTUARIALES	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tasa estimada de inflación promedio en el largo plazo: 3.00% 2) Tasa de interés actuarial real: 4.00% 3) Tasa de descuento financiero: 7.00% 	N/A	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tasa estimada de inflación promedio en el largo plazo: 3.00% 2) Tasa de interés actuarial real: 4.00% 3) Tasa de descuento financiero: 7.00% 	N/A
PENSIÓN MENSUAL CALCULADA	\$ 266.76	\$ 277.87	\$ 434.12	\$ 340 (*)
FONDO GLOBAL CALCULADO	\$ 42,869.58	\$ 124,197.80	\$ 61,143.58	\$ 115,192.00

(*) La pensión del Sr. se limita a \$ 340, es decir a la remuneración básica unificada media del año 2014, cuando lo que establece el Código de Trabajo en el Art 216, es que la pensión no podrá ser mayor a la remuneración básica unificada media del último año, haciendo referencia a la remuneración del Sr. que era de \$ 4,734

7. DEMOSTRACIÓN DEL AGOTAMIENTO DE CAPITAL

7.1. CÁLCULO DEL FONDO GLOBAL DE LA SRA. I

DEMOSTRACIÓN DEL AGOTAMIENTO DEL FONDO GLOBAL AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2013 ACTUARIA CONSULTORES

Nombre: I
Edad actual: 48.5 años
Expectativa de vida: 27 años
Pensión mensual calculada: \$ 266.76
Tasa de Interés (r): 7.0% anual

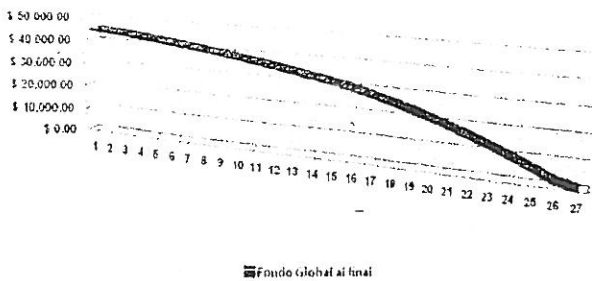
Periodo	(1) Fondo Global al Inicio	(2) Pensión anual	(3)=(1)*r Rendimientos Financieros	(4)=(2)-(3) Disminución del Fondo Global	(5)=(1)-(4) Fondo Global al final
1	\$ 42,889.58	\$ 1,039.51	\$ 3,088.05	\$ (2,188.93)	\$ 44,938.12
2	\$ 44,938.12	\$ 3,795.42	\$ 3,236.54	\$ 559.88	\$ 44,378.24
3	\$ 44,378.24	\$ 3,805.26	\$ 3,195.23	\$ 610.01	\$ 43,768.23
4	\$ 43,768.23	\$ 3,815.37	\$ 3,151.31	\$ 664.05	\$ 43,104.18
5	\$ 43,104.18	\$ 3,825.79	\$ 3,103.50	\$ 722.29	\$ 42,381.88
6	\$ 42,381.88	\$ 3,836.53	\$ 3,051.50	\$ 785.03	\$ 41,596.85
7	\$ 41,596.85	\$ 3,847.59	\$ 2,994.97	\$ 852.62	\$ 40,744.24
8	\$ 40,744.24	\$ 3,858.98	\$ 2,933.58	\$ 925.39	\$ 39,818.84
9	\$ 39,818.84	\$ 3,870.71	\$ 2,866.96	\$ 1,003.76	\$ 38,815.08
10	\$ 38,815.08	\$ 3,882.80	\$ 2,794.69	\$ 1,088.11	\$ 37,726.97
11	\$ 37,726.97	\$ 3,895.26	\$ 2,716.34	\$ 1,178.90	\$ 36,548.07
12	\$ 36,548.07	\$ 3,908.07	\$ 2,631.48	\$ 1,278.61	\$ 35,271.46
13	\$ 35,271.46	\$ 3,921.27	\$ 2,539.55	\$ 1,381.73	\$ 33,889.74
14	\$ 33,889.74	\$ 3,934.87	\$ 2,440.06	\$ 1,494.81	\$ 32,394.92
15	\$ 32,394.92	\$ 3,948.88	\$ 2,332.43	\$ 1,616.45	\$ 30,778.48
16	\$ 30,778.48	\$ 3,963.31	\$ 2,216.05	\$ 1,747.28	\$ 29,031.21
17	\$ 29,031.21	\$ 3,978.18	\$ 2,090.25	\$ 1,887.93	\$ 27,143.28
18	\$ 27,143.28	\$ 3,993.49	\$ 1,954.32	\$ 2,039.17	\$ 25,104.11
19	\$ 25,104.11	\$ 4,009.25	\$ 1,807.50	\$ 2,201.76	\$ 22,902.36
20	\$ 22,902.36	\$ 4,025.49	\$ 1,648.97	\$ 2,376.53	\$ 20,525.83
21	\$ 20,525.83	\$ 4,042.22	\$ 1,477.86	\$ 2,564.36	\$ 17,961.47
22	\$ 17,961.47	\$ 4,059.45	\$ 1,293.23	\$ 2,768.23	\$ 15,193.24
23	\$ 15,193.24	\$ 4,077.20	\$ 1,094.06	\$ 2,983.14	\$ 12,210.10
24	\$ 12,210.10	\$ 4,095.48	\$ 879.27	\$ 3,216.21	\$ 8,995.89
25	\$ 8,995.89	\$ 4,114.31	\$ 647.70	\$ 3,466.60	\$ 5,529.28
26	\$ 5,529.28	\$ 4,133.70	\$ 398.11	\$ 3,735.59	\$ 1,793.69
27	\$ 1,793.69	\$ 1,922.83	\$ 129.15	\$ 1,793.69	\$ 0.00

DEMOSTRACIÓN DE QUE EL CAPITAL ENTREGADO AL 30 DE SEPTIEMBRE DE 2013 ESTA SOBREVALORADO Y NO SE AGOTA MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

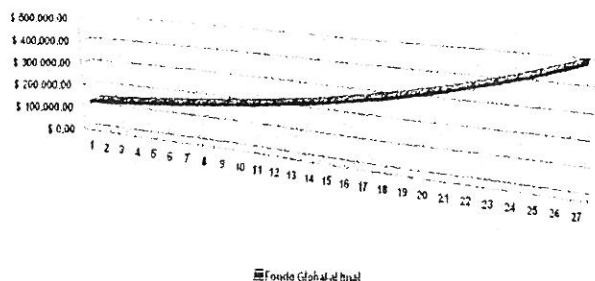
Nombre: I
Edad actual: 48.5 años
Expectativa de vida: 27 años
Pensión mensual calculada: \$ 266.76
Tasa de Interés (r): 7.0% anual

Periodo	(1) Fondo Global al Inicio	(2) Pensión anual	(3)=(1)*r Rendimientos Financieros	(4)=(2)-(3) Incremento del Fondo Global	(5)=(1)-(4) Fondo Global al final
1	\$ 124,197.80	\$ 1,039.51	\$ 8,693.85	\$ (7,654.34)	\$ 131,852.13
2	\$ 131,852.13	\$ 3,795.42	\$ 9,229.65	\$ (5,134.23)	\$ 137,266.36
3	\$ 137,266.36	\$ 3,805.26	\$ 9,610.05	\$ (4,204.80)	\$ 143,091.16
4	\$ 143,091.16	\$ 3,815.37	\$ 10,016.38	\$ (3,520.01)	\$ 149,292.18
5	\$ 149,292.18	\$ 3,825.79	\$ 10,450.45	\$ (3,024.64)	\$ 155,916.84
6	\$ 155,916.84	\$ 3,836.53	\$ 10,914.18	\$ (2,717.65)	\$ 162,994.49
7	\$ 162,994.49	\$ 3,847.59	\$ 11,409.61	\$ (2,562.03)	\$ 170,556.51
8	\$ 170,556.51	\$ 3,858.98	\$ 11,938.96	\$ (2,517.59)	\$ 178,636.49
9	\$ 178,636.49	\$ 3,870.71	\$ 12,504.55	\$ (2,503.84)	\$ 187,270.33
10	\$ 187,270.33	\$ 3,882.80	\$ 13,108.92	\$ (2,226.13)	\$ 196,496.46
11	\$ 196,496.46	\$ 3,895.26	\$ 13,754.75	\$ (1,859.51)	\$ 206,355.96
12	\$ 206,355.96	\$ 3,908.07	\$ 14,444.92	\$ (1,536.85)	\$ 216,892.81
13	\$ 216,892.81	\$ 3,921.27	\$ 15,182.50	\$ (1,261.22)	\$ 228,154.04
14	\$ 228,154.04	\$ 3,934.87	\$ 15,970.78	\$ (1,036.91)	\$ 240,189.95
15	\$ 240,189.95	\$ 3,948.88	\$ 16,813.30	\$ (864.41)	\$ 253,054.36
16	\$ 253,054.36	\$ 3,963.31	\$ 17,713.81	\$ (719.49)	\$ 266,804.85
17	\$ 266,804.85	\$ 3,978.18	\$ 18,676.34	\$ (603.16)	\$ 281,503.01
18	\$ 281,503.01	\$ 3,993.49	\$ 19,705.21	\$ (511.73)	\$ 297,214.74
19	\$ 297,214.74	\$ 4,009.25	\$ 20,805.03	\$ (447.51)	\$ 314,010.52
20	\$ 314,010.52	\$ 4,025.49	\$ 21,980.74	\$ (400.24)	\$ 331,965.76
21	\$ 331,965.76	\$ 4,042.22	\$ 23,237.60	\$ (369.38)	\$ 351,161.14
22	\$ 351,161.14	\$ 4,059.45	\$ 24,581.28	\$ (352.83)	\$ 371,682.97
23	\$ 371,682.97	\$ 4,077.20	\$ 26,017.81	\$ (351.01)	\$ 393,623.57
24	\$ 393,623.57	\$ 4,095.48	\$ 27,553.65	\$ (358.17)	\$ 417,081.74
25	\$ 417,081.74	\$ 4,114.31	\$ 29,195.72	\$ (374.41)	\$ 442,163.16
26	\$ 442,163.16	\$ 4,133.70	\$ 30,951.42	\$ (417.72)	\$ 468,980.87
27	\$ 468,980.87	\$ 4,153.68	\$ 32,828.68	\$ (474.59)	\$ 497,655.86

AGOTAMIENTO DE FONDO GLOBAL CALCULADO POR ACTUARIA CONSULTORES



INCREMENTO DE FONDO GLOBAL CALCULADO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES



7.2. CÁLCULO DEL FONDO GLOBAL DEL SR. LENIN MAURICIO PATIÑO DE LA TORRE

DEMOSTRACIÓN DEL AGOTAMIENTO DEL FONDO GLOBAL AL 28 DE FEBRERO DE 2014

ACTUARIA CONSULTORES

Nombre: _____
 Edad actual: 50 años
 Expectativa de vida: 21 años
 Pensión mensual calculada: \$ 434.12
 Tasa de Interés (r): 7.00% anual

Periodo	(1) Fondo Global al inicio	(2) Pensión anual	(3)=(1)*r Rendimientos Financieros	(4)=(2)-(3) Disminución del Fondo Global	(5)=(1)-(4) Fondo Global al final
1	\$ 61,143.58	\$ 4,873.88	\$ 4,402.34	\$ 471.54	\$ 60,672.04
2	\$ 60,672.04	\$ 5,993.76	\$ 4,368.39	\$ 1,625.37	\$ 59,046.67
3	\$ 59,046.67	\$ 6,004.27	\$ 4,251.36	\$ 1,752.91	\$ 57,293.76
4	\$ 57,293.76	\$ 6,015.09	\$ 4,125.15	\$ 1,889.94	\$ 55,403.82
5	\$ 55,403.82	\$ 6,026.23	\$ 3,989.08	\$ 2,037.16	\$ 53,366.67
6	\$ 53,366.67	\$ 6,037.71	\$ 3,842.40	\$ 2,195.31	\$ 51,171.35
7	\$ 51,171.35	\$ 6,049.54	\$ 3,684.34	\$ 2,365.20	\$ 48,806.15
8	\$ 48,806.15	\$ 6,061.72	\$ 3,514.04	\$ 2,547.67	\$ 46,258.48
9	\$ 46,258.48	\$ 6,074.26	\$ 3,330.61	\$ 2,743.65	\$ 43,514.83
10	\$ 43,514.83	\$ 6,087.18	\$ 3,133.07	\$ 2,954.12	\$ 40,560.71
11	\$ 40,560.71	\$ 6,100.49	\$ 2,920.37	\$ 3,180.12	\$ 37,380.59
12	\$ 37,380.59	\$ 6,114.20	\$ 2,691.40	\$ 3,422.80	\$ 33,957.80
13	\$ 33,957.80	\$ 6,128.32	\$ 2,444.96	\$ 3,683.36	\$ 30,274.44
14	\$ 30,274.44	\$ 6,142.86	\$ 2,179.76	\$ 3,963.10	\$ 26,311.34
15	\$ 26,311.34	\$ 6,157.84	\$ 1,894.42	\$ 4,263.42	\$ 22,047.91
16	\$ 22,047.91	\$ 6,173.27	\$ 1,587.45	\$ 4,585.82	\$ 17,462.09
17	\$ 17,462.09	\$ 6,189.16	\$ 1,257.27	\$ 4,931.89	\$ 12,530.20
18	\$ 12,530.20	\$ 6,205.63	\$ 902.17	\$ 5,303.35	\$ 7,226.85
19	\$ 7,226.85	\$ 6,222.39	\$ 520.33	\$ 5,702.05	\$ 1,524.80
20	\$ 1,524.80	\$ 6,239.58	\$ 109.79	\$ 5,629.79	\$ 0.00

DEMOSTRACIÓN DE QUE EL CAPITAL ENTREGADO AL 28 DE FEBRERO DE 2014 ESTA SOBREALORADO Y NO SE AGOTA

MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

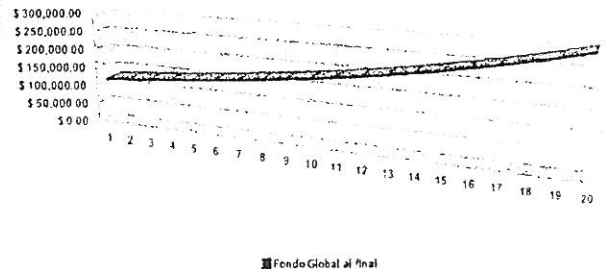
Nombre: _____
 Edad actual: 50 años
 Expectativa de vida: 21 años
 Pensión mensual calculada: \$ 434.12
 Tasa de Interés (r): 7.00% anual

Periodo	(1) Fondo Global al inicio	(2) Pensión anual	(3)=(1)*r Rendimientos Financieros	(4)=(2)-(3) Incremento del Fondo Global	(5)=(1)+(4) Fondo Global al final
1	\$ 115,192.00	\$ 1,039.51	\$ 8,063.44	\$ 7,023.93	\$ 122,215.93
2	\$ 122,215.93	\$ 3,795.42	\$ 8,555.12	\$ 4,759.70	\$ 126,975.62
3	\$ 126,975.62	\$ 3,805.25	\$ 8,888.29	\$ 5,083.04	\$ 132,058.67
4	\$ 132,058.67	\$ 3,815.37	\$ 9,244.11	\$ 5,428.74	\$ 137,487.41
5	\$ 137,487.41	\$ 3,825.79	\$ 9,624.12	\$ 5,798.33	\$ 143,285.74
6	\$ 143,285.74	\$ 3,836.53	\$ 10,030.00	\$ 6,193.47	\$ 149,479.21
7	\$ 149,479.21	\$ 3,847.59	\$ 10,463.54	\$ 6,615.95	\$ 156,095.17
8	\$ 156,095.17	\$ 3,858.98	\$ 10,926.66	\$ 7,067.68	\$ 163,162.85
9	\$ 163,162.85	\$ 3,870.71	\$ 11,421.40	\$ 7,550.69	\$ 170,713.53
10	\$ 170,713.53	\$ 3,882.80	\$ 11,949.95	\$ 8,067.15	\$ 178,780.68
11	\$ 178,780.68	\$ 3,895.25	\$ 12,514.65	\$ 8,619.40	\$ 187,400.09
12	\$ 187,400.09	\$ 3,908.07	\$ 13,118.01	\$ 9,209.94	\$ 196,610.03
13	\$ 196,610.03	\$ 3,921.27	\$ 13,762.70	\$ 9,841.43	\$ 206,451.46
14	\$ 206,451.46	\$ 3,934.87	\$ 14,451.60	\$ 10,516.73	\$ 216,968.18
15	\$ 216,968.18	\$ 3,948.88	\$ 15,187.77	\$ 11,238.89	\$ 228,207.07
16	\$ 228,207.07	\$ 3,963.31	\$ 15,974.50	\$ 12,011.19	\$ 240,218.26
17	\$ 240,218.26	\$ 3,978.18	\$ 16,815.28	\$ 12,837.10	\$ 253,055.36
18	\$ 253,055.36	\$ 3,993.49	\$ 17,713.87	\$ 13,720.38	\$ 266,775.75
19	\$ 266,775.75	\$ 4,009.25	\$ 18,674.30	\$ 14,665.05	\$ 281,440.79
20	\$ 281,440.79	\$ 4,025.49	\$ 19,700.86	\$ 15,675.37	\$ 297,116.16

AGOTAMIENTO DE FONDO GLOBAL CALCULADO POR ACTUARIA CONSULTORES



INCREMENTO DE FONDO GLOBAL CALCULADO POR EL MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES



De los ejemplos citados anteriormente, se demuestra que el capital calculado por Actuaría se agota en la expectativa de vida de la persona, cumpliendo con lo establecido en el Art. 218 del código del Trabajo, que se garantiza un capital suficiente para que el jubilado pueda administrarlo por su cuenta y cobrar sus pensiones en forma vitalicia, mientras que el capital calculado por el MRL existe en incremento significativo cuando se cumplen los años de expectativa de vida, teniendo como resultado un capital mayor al entregado al momento de jubilarse.

8. CONCLUSIONES

De acuerdo con lo explicado anteriormente, el fondo global de jubilación patronal debe tomar en cuenta:

- a) Que la pensión es de carácter vitalicio; pagadera durante la expectativa de vida del jubilado.
- b) Que el pago es mediante un monto único; es decir, efectuado a valor presente, que significa que todos los pagos futuros se traen a valor actual y con una probabilidad de pago.
- c) Que la remuneración básica unificada media se va incrementando año tras año, por lo que no se podría tomar el mismo valor para el resto de años, el aumento mínimo que se lo debería efectuar es el que nos dicta la inflación anual del país.
- d) Que la expectativa de vida aumenta cada año debido a las mejoras en las condiciones de salud.
- e) Que nuestra economía está dolarizada y de acuerdo a las normas internacionales de información financiera debe utilizarse como tasa de descuento la tasa de los bonos de gobierno
- f) Que el trabajador debe administrar este capital por su cuenta y debe generar rendimientos financieros.

En la interpretación de la forma de cómo calcular el fondo global debe aplicarse el principio de valor del dinero en el tiempo², puesto que pagar por ejemplo \$1.000 en el primer año no representa financieramente lo mismo que pagar \$1.000 en 10 o 20 años.

Debido a este principio, para sumar dos o más transacciones financieras que se realizan en diferentes años; es imprescindible que éstas estén calculadas en la misma fecha trayendo a valor presente los pagos futuros.

Para ilustrar este concepto, cuando una persona obtiene un crédito en una institución financiera, la suma de los dividendos o cuotas de amortización siempre es mayor al capital prestado, debido a que esas cuotas incluyen los intereses que cobra dicha institución por el uso del dinero. Para comprobar que la cuota es correcta lo que se hace es calcular el valor presente, descontado a una tasa de interés convenida, de cada uno de estos dividendos y la suma de estos valores descontados debe coincidir con el capital prestado.

No considerar en el cálculo del fondo global de jubilación patronal el principio del valor del dinero en el tiempo mediante la aplicación de una tasa de descuento para calcular los valores presentes, sería destruir el pilar fundamental de las finanzas, negando la existencia de la inflación y que no deberían existir tasas de interés; concepto bajo el cual no existirían los bancos, ni mercado de valores.

Por otro lado, ninguna persona puede asegurar con el 100% de probabilidad que vivirá hasta los 99 años, debido a que existen contingencias a las que está expuesto todo ser humano. Estas contingencias, miden los actuarios, profesionales formados en la ciencia matemática y estadística, mediante tablas de mortalidad. No tiene la misma probabilidad de fallecer durante un año, alguien que hoy tiene 40 años de edad que aquel que hoy tiene 80 años; mientras mayor sea su edad su probabilidad de morir será más elevada.

² Comparación de una cifra de dinero, o de una serie de pagos iguales, entre dos períodos de tiempo diferentes (como presente y futuro), suponiendo una tasa de interés y plazo específicos.

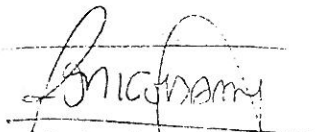
Es importante mencionar que no tiene justificación técnica multiplicar el pago anual de una pensión por un número de años que alguien pueda suponer que una persona viva; de ahí surge la necesidad de considerar una expectativa de vida que es el número de años que en promedio se espera viva una persona de acuerdo a su edad, su sexo y otras condiciones.

Bajo ningún concepto se podría prescindir de las tablas de mortalidad propias de la población asegurada, esto implicaría anular un principio fundamental de los seguros de vida y de los sistemas de seguridad social que se basan en la posibilidad de que una persona fallezca o que sobreviva durante un tiempo.

Finalmente, para el cálculo del fondo global de jubilación patronal debe considerarse el horizonte de pago de la pensión, mediante el uso de la expectativa de vida, junto con las probabilidades de fallecer del jubilado y traer a valor presente cada uno de estos pagos esperados.

Con lo anteriormente expuesto, Actuaría Consultores se ratifica totalmente en la validez científica de los cálculos efectuados.

Atentamente
Actuaría Consultores Cía. Ltda.


Rodrigo Ibarra Jarrín
Presidente Ejecutivo
Actuario Consultor

Quilo, 31 de octubre de 2014

JUBILACIÓN PATRONAL

Cálculo de la Pensión Patronal, según lo dispuesto por los Artículos 216, 217, 218 y 219 del Código del Trabajo

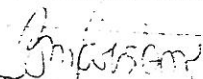
Empleador:	
Jubilado:	
Fecha de nacimiento:	3 de agosto de 1967
Fecha de ingreso real para determinar el tiempo de servicio acumulado:	1 de junio de 1991
Fecha de jubilación:	31 de octubre de 2014
Fecha de cálculo:	31 de octubre de 2014
Edad a la fecha de cálculo:	47 años, 3 meses
Expectativa de vida:	24 80 años

Cálculo según Art. 188 del Código del Trabajo para trabajadores con menos de 25 años de servicio.

1) Liquidación de tiempo de servicio practicada por el Dpto. de personal Tiempo de Servicio exacto para cálculo del Haber de Jubilación		23 años, 5 meses 23 42 años
2) Sueldos percibidos en los últimos 5 años de actividad	US\$	57,332 44
3) Promedio mensual 5 últimos años	US\$	955.54
4) Cálculo del Haber de Jubilación.		
a) Fondo de reserva depositado en el IESS	US\$	5,514.45
b) 5% del promedio anual de los 5 últimos años, multiplicado por el tiempo de servicio.	US\$	13,427.26
	Suman:	US\$ 18,941.71
5) Rebajas a favor del Empleador:	Suman:	US\$ 5,514.45
6) Capital constitutivo de la renta.	US\$	13,427.26
7) Cálculo de la pensión mensual: el capital constitutivo se divide para el coeficiente correspondiente a la edad de 47 años según el artículo 218 del Código del Trabajo, y se obtiene el valor anual, que dividido también para 12, da como resultado el valor mensual de la pensión patronal. En caso de que la pensión sea inferior al mínimo legal debe nivelarse a este mínimo.		
	$\frac{13,427.26}{10.50840 \times 12}$	= US\$ 106.48
8) La pensión patronal mensual proporcional en dólares americanos es: Adicionalmente deben pagarse las dos pensiones complementarias por concepto de 13ª y 14ª pensión en las fechas y montos que determina la Ley.	US\$	99.75
9) Como el trabajador al salir, no cumple los requisitos de la jubilación ordinaria de vejez que otorga el IESS, tendría derecho a percibir la pensión mensual calculada, es decir US\$ 99.75, cuya Reserva Matemática en dólares americanos para garantizar eficazmente dicho pago futuro, asciende a	US\$	18,450.27
10) Monto mínimo establecido en el Código del Trabajo equivalente al cincuenta por ciento del sueldo o salario mínimo sectorial unificado multiplicado por los años de servicio	US\$	3,981.40
11) Monto de fondo global a pagar valor mayor entre (9) y (10):	US\$	18,450.27

Según el Art. 216 del Código del Trabajo este fondo global sobre la base de un cálculo debidamente fundamentado y practicado, cubre el cumplimiento de las pensiones mensuales y adicionales en forma vitalicia (expectativa de vida) y el pago del año de pensiones a los herederos, al fallecimiento del jubilado, a fin de que el ex trabajador administre este capital por su cuenta (Art. 216 del Código del Trabajo).

Con este pago se extingue totalmente la obligación del empleador y a futuro nada tiene que reclamar el ex trabajador



RODRIGO IBARRA JARRIN
 Presidente Ejecutivo
 Actuarial Cia. Ltda

Nota: En los cálculos efectuados se ha utilizado la tabla de mortalidad oficial del IESS, junto con la tasa actuarial del 4% según lo establece el R.Of 650 del 28 de agosto de 2002. El valor actual de la renta vitalicia que determina el Código del Trabajo para la edad de 47 años es de 10.5084 que estaba vigente en el año 1998. En este estudio se utiliza el coeficiente de 11.27 que es 7.27% más alto que el establecido legalmente. Por otro lado, el monto mínimo que establece el Código del Trabajo equivale a US\$ 3.981.40. El recomendado a pagar es el valor más alto entre estos dos rubros.

**CÁLCULO DE LA RESERVA PARA EL PAGO VITALICIO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PATRONAL OBLIGATORIA
SEGÚN EL CÓDIGO DEL TRABAJO**

EMPLEADOR:

Jubilado:			Tasa estimada de inflación promedio en el largo plazo	3.00%
Genero:	M		Tasa de índices actuarial real	4.00%
Fecha de nacimiento	3-ago-1967	Edad Actual 47 años. 3 meses	Tasa de descuento financiero	7.00%
Fecha de ingreso:	1-jun-1991	Tiempo Serv. 23 años. 5 meses	Pensión mensual calculada	\$ 99.75
Fecha de jubilación	31-oct-2014	a) Suma de los valores actuales de a última columna	Valor Actual Reserva Matemática (vida Art. 216)	\$ 18.263.13
Fecha de cálculo	31-oct-2014	b) Anualidad pagadera al fallecimiento del jubilado	Valor Actual Reserva Matemática (deudos, Art. 217)	\$ 137.14
Esperativa de vida	24.80	c) = a) + b)	Valor Actual Reserva Matemática (total)	\$ 18.450.27

Año	Edad	Prob vida	Pens. min. C. Trabajo	Pens. mens calculada	13ª Pensión	14ª Pensión	Nº de pens. anuales	Valor corriente del pago anual	Valor actual del pago anual
2014	47	1.00020	28.10	99.75	99.75	340.00	2.95	294.10	294.10
2015	48	0.89302	28.94	99.75	99.75	350.20	16.51	1.046.95	1.454.23
2016	49	0.88561	29.81	99.75	99.75	360.71	16.62	1.657.46	1.356.41
2017	50	0.87772	30.71	99.75	99.75	371.53	16.72	1.668.28	1.264.58
2018	51	0.86931	31.63	99.75	99.75	382.67	16.84	1.679.42	1.178.15
2019	52	0.86033	32.58	99.75	99.75	394.15	16.95	1.690.90	1.097.33
2020	53	0.85073	33.55	99.75	99.75	405.98	17.07	1.702.73	1.021.20
2021	54	0.84047	34.56	99.75	99.75	418.16	17.19	1.714.91	949.82
2022	55	0.82947	35.60	99.75	99.75	430.70	17.32	1.727.45	882.29
2023	56	0.81770	36.66	99.75	99.75	443.62	17.45	1.740.37	818.95
2024	57	0.80508	37.76	99.75	99.75	456.93	17.58	1.753.68	759.32
2025	58	0.79156	38.90	99.75	99.75	470.64	17.72	1.767.39	703.19
2026	59	0.77707	40.06	99.75	99.75	484.76	17.86	1.781.51	650.30
2027	60	0.76155	42.51	99.75	99.75	499.30	18.01	1.796.05	600.48
2028	61	0.74493	48.34	99.75	99.75	514.28	18.16	1.811.03	553.53
2029	62	0.72716	29.19	99.75	99.75	529.71	18.31	1.826.46	509.28
2030	63	0.70817	30.06	99.75	99.75	545.60	18.47	1.842.35	467.57
2031	64	0.68792	30.96	99.75	99.75	561.97	18.63	1.858.72	428.25
2032	65	0.66636	31.89	99.75	99.75	578.83	18.80	1.875.58	391.21
2033	66	0.64345	32.85	99.75	99.75	596.19	18.98	1.892.94	356.31
2034	67	0.61917	33.83	99.75	99.75	614.08	19.16	1.910.83	323.47
2035	68	0.59353	34.85	99.75	99.75	632.50	19.34	1.929.25	292.50
2036	69	0.56653	35.90	99.75	99.75	651.48	19.53	1.948.23	263.57
2037	70	0.53822	36.97	99.75	99.75	671.02	19.73	1.967.77	236.36
2038	71	0.50865	38.08	99.75	99.75	691.15	19.93	1.987.90	210.90
2039	72	0.47795	39.22	99.75	99.75	711.88	20.14	2.008.63	187.14
2040	73	0.44623	40.40	99.75	99.75	733.24	20.35	2.029.99	165.02
2041	74	0.41368	41.61	99.75	99.75	755.24	20.57	2.051.99	144.53
2042	75	0.38051	42.86	99.75	99.75	777.90	20.80	2.074.65	125.61
2043	76	0.34697	44.15	99.75	99.75	801.23	21.03	2.097.98	108.25
2044	77	0.31335	45.47	99.75	99.75	825.27	21.27	2.122.02	92.42
2045	78	0.28000	46.84	99.75	99.75	850.03	21.52	2.146.78	78.08
2046	79	0.24727	48.24	99.75	99.75	875.53	21.78	2.172.28	65.20
2047	80	0.21553	49.69	99.75	99.75	901.79	22.04	2.198.54	53.76
2048	81	0.18517	51.18	99.75	99.75	928.85	22.31	2.225.60	43.70
2049	82	0.15656	52.71	99.75	99.75	956.71	22.59	2.253.46	34.96
2050	83	0.13005	54.29	99.75	99.75	985.41	22.88	2.282.16	27.49
2051	84	0.10592	55.92	99.75	99.75	1.014.98	23.18	2.311.73	21.19
2052	85	0.08442	57.60	99.75	99.75	1.045.43	23.48	2.342.18	15.99
2053	86	0.06569	59.33	99.75	99.75	1.076.79	23.79	2.373.54	11.79
2054	87	0.04977	61.11	99.75	99.75	1.109.09	24.12	2.405.84	8.46
2055	88	0.03661	62.94	99.75	99.75	1.142.37	24.45	2.439.12	5.90
2056	89	0.02607	64.83	99.75	99.75	1.176.64	24.80	2.473.39	3.98
2057	90	0.01790	66.78	99.75	99.75	1.211.94	25.15	2.508.69	2.59
2058	91	0.01181	68.78	99.75	99.75	1.248.29	25.51	2.545.04	1.62
2059	92	0.00745	70.84	99.75	99.75	1.285.74	25.89	2.582.49	0.97
2060	93	0.00448	72.97	99.75	99.75	1.324.31	26.28	2.621.06	0.55
2061	94	0.00255	75.16	99.75	99.75	1.364.04	26.67	2.660.79	0.30
2062	95	0.00137	77.41	99.75	99.75	1.404.97	27.08	2.701.72	0.15
2063	96	0.00069	79.73	99.75	99.75	1.447.11	27.51	2.743.86	0.07
2064	97	0.00032	82.13	99.75	99.75	1.490.53	27.94	2.787.28	0.03
2065	98	0.00014	84.59	99.75	99.75	1.535.24	28.39	2.831.99	0.01
2066	99	0.00005	87.13	99.75	99.75	1.581.30	28.85	2.878.05	0.00

-16-
Weiss's



versión

L-170-2.008
Quito julio 7, 2008

Ingeniera
DANIELA ORTIZ
Gerente de Desarrollo Organizacional
PA-CO COMERCIAL E INDUSTRIAL S.A.
Presente

De mis consideraciones:

Atendiendo su inquietud referente al valor de la pensión patronal señalada por la Dirección Regional del Trabajo de Quito, Unidad de Servicio Social Laboral, a favor del Señor JHONY CASTRO, con 47 años de edad, y 26,78 años de servicio, tiene derecho a la jubilación patronal, tal como lo determina el Código del Trabajo, en el artículo 216, que transcribo textualmente:

- 1.- "ARTICULO 216.- *Jubilación a cargo de empleadores.- Los trabajadores que por veinte y cinco años a más hubiere prestado servicios, continuada o interrumpidamente, tendrán derecho a ser jubilados por sus empleadores*",

Este mismo artículo nos señala las reglas, el procedimiento aritmético y los coeficientes que permiten determinar el haber individual de jubilación y obtener el valor de la pensión mensual que le corresponde al trabajador de acuerdo a su edad, así como claramente enseña que el procedimiento para constituir el haber de jubilación está formado por las siguientes partidas:

1. Por una suma equivalente al 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los 5 últimos años, multiplicado por los años de servicio;
2. Por los fondos de reserva pagados por la Empresa al IESS; y/o
3. Los aportes patronales pagados al IESS para el sistema de pensiones.

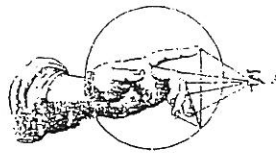
Por lo tanto, para determinar el valor mensual de la pensión patronal se tiene por fuerza de Ley que aplicar la letra a, del Artículo 216, que señala el proceso para constituir el haber de jubilación.

La Dirección Regional del Trabajo de Quito, equivocadamente constituye el haber de jubilación solo con los elementos a favor del trabajador, conformados por: el 5% del promedio de la remuneración anual percibida en los 5 últimos, multiplicado por los años de servicio y los fondos de reserva, y "no" descuenta nada a favor del patrono.

RESERVA JUBILACION PATRONAL
FONDO DE PENSIONES PRIVADAS
PASIVOS LABORALES DIFERIDOS
POLIZAS DE PENSIONES
NOTAS TECNICAS DE SEGUROS
SEGURO DE DESGRAVAMEN
MIEMBRO DE:
ASOC. INTERNACIONAL DE ACTUARIOS
INSTITUTO DE ACTUARIOS DE ITALIA
INSTITUTO DE ACTUARIOS DE ESPAÑA

llana 531 y La Coruña, Edificio Coruña Piso 2. Telefax: 2231 239 - 2231 260
Celular: 09 7 635 - 972





Hay que tomar en cuenta que el patrono debe descontar a su favor los aportes pagados al IESS y los fondos de reserva, y este concepto está ratificado por la Corte Suprema de Justicia en diferentes sentencias, como por ejemplo:

Sentencias 217

3ª. SALA

... " para los trabajadores que se hallaren jubilados al IESS, cuando soliciten la jubilación patronal la empresa o empleador tiene derecho a que del fondo de jubilación formado por la regla 1..., se le rebaje la suma total que hubiere depositado en el IESS en concepto de aporte patronal y fondo de reserva,..."

3ª. SALA

EXPEDIENTE: 206, Registro Oficial 299, 24 de marzo del 2.004.

.... " Sentencia dictada por el Tribunal de alzada textualmente dice: " el actor sostiene que del haber de jubilación debe descontarse los fondos de reserva y los aportes patronales que el empleador hubiera pagado al IESS, CRITERIO QUE ES COMPARTIDO POR ESTE TRIBUNAL, En consecuencia la Sala estima que el Tribunal de apelación no infringió ninguna norma de derecho....."

El procedimiento correcto de cálculo primero debe determinar los elementos a favor de la Empresa y los elementos a favor del trabajador, para luego establecer el capital constitutivo a la renta, además se utiliza un coeficiente que depende de la edad del trabajador, tal como señala el artículo 218 del Código de Trabajo, con esto se cuantifica el valor mensual de la pensión patronal, que en el caso del Señor Castro, con 47 años de edad y 26,78 años de servicio y con un sueldo promedio de USD \$ 507,93 dólares, le corresponde un valor de pensión mensual igual a USD \$ 21,82 dólares, pero en consideración al numeral 2, del artículo 216, del Código del Trabajo, que dice: "en ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será inferior a treinta dólares mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador", y siendo éste el caso del Señor Castro, puesto que al momento no cumple las condiciones, ni de edad, ni de tiempo servicio, para tener derecho a la jubilación del IESS, PA-CO COMERCIAL E INDUSTRIAL S.A., en condición de patrono debe asumir la diferencia y pagar la pensión mensual de jubilación patronal, que ratifico es igual a USD \$ 30 dólares.

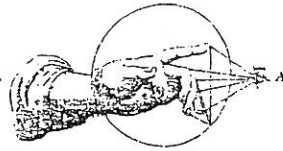
Esta pensión el patrono debe pagar en 13 mensualidades iguales y vencidas, mas la décima cuarta pensión, que ahora por Ley es igual a una remuneración básica mínima unificada o un valor anual igual a USD \$ 590 dólares.

Ahora bien, para cuantificar el valor de la reserva matemática que es la cantidad de dinero necesaria y suficiente para cubrir esta obligación, los ACTUARIOS, utilizamos los elementos que la matemática actuarial determina y en este caso es el valor anual de una renta de vejez vitalicia más el valor de una anualidad a la muerte del jubilado cuando esta se produce.

Así como el " riesgo ", se cuantifica a través de las tablas de actividad y mortalidad de pensionistas y beneficiarios de montepío, denominadas en su conjunto "TABLAS BIOMETRICAS, Septiembre 2001, IESS", trabajo científico elaborado por Logaritmo Cia. Ltda., publicadas en el Registro Oficial No. 650.

Estas Tablas son de aplicación obligatoria y respetando la metodología matemática actuarial se cuantifica la reserva matemática actuarial, que en el caso que nos ocupa es igual a USD \$ 10.492,33 dólares.

Logaritmo



X

Debo manifestar mi asombro y preocupación por el procedimiento aplicado en la hoja adjunta, ya que refleja no solo el desconocimiento a la ley, sino el desconocimiento absoluto de los principios técnicos que rigen la ciencia actuarial.

En espera de sus comentarios aprovecho la oportunidad para reiterar mis sentimientos de consideración.

Atentamente,

Logaritmo Cía. Ltda.

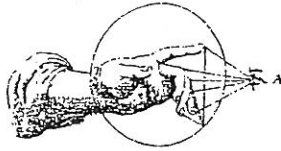
Registro de Consultores, Superintendencia de Bancos y Seguros No. PEA-2006-003
Registro de Consultoría No. 2-00433 CEN

Dr. Nicolás Dueñas L.
Gerente General
Actuario Consultor

Cc: file

Logaritmo

19
Diciembre



Quito, 3 de abril del 2008

ANEXO Nº 1

ACTA DE LIQUIDACION
JUBILACION PATRONAL

Cálculo del valor mensual de la pensión patronal,
según lo dispuesto por las distintas normas que rigen su cuantificación.

PACO COMERCIAL E INDUSTRIAL S.A.

DATOS DEMOGRAFICOS

Trabajador:
CASTRO PIEDRA JHONY ALFREDO

Fecha de nacimiento:	13-agosto-61
Fecha de ingreso:	11-mayo-81
Fecha de jubilación:	14-febrero-08
Fecha de cálculo:	3-abril-08
Edad a la fecha de cálculo:	47
Tiempo trabajado en la empresa	26,78 años

DATOS ECONOMICOS

Salarios percibidos	años de trabajo	\$	30.476,00
1.- Promedio mensual \$		\$	507,93

2.- Cálculo del haber de jubilación:

A.- Elementos a favor del trabajador

A-1.- 5% del promedio anual de los 5 últimos años de servicio multiplicado por el tiempo de servicio en meses	\$	8.161,72
A-2.- Fondos de Reserva pagados por la Empresa al IESS	\$	6.490,61
Suma A =	\$	14.652,34

B.- Elementos a favor de la Empresa	\$	5.410,13	
B-1.- Reservas pagadas por la Empresa al IESS	\$	6.490,61	
Suma B =	\$	11.900,74	
3.- Capital constitutivo de la renta.	A - B = C =	\$	2.751,60

4.- Cálculo de la pensión mensual:

Dividiendo el capital constitutivo para el coeficiente correspondiente a la edad de 47 años, según el artículo 218 del Código del Trabajo y se obtiene el valor anual de la pensión, éste dividido para 12, da el valor mensual de la pensión patronal.

$\frac{2.751,60}{10,5084 \times 12}$	\$	21,82
--------------------------------------	----	-------

Esta pensión es inferior al mínimo legal, tal como determina la reforma al artículo 216 del Código de Trabajo que señala: "En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que el salario básico unificado medio del último año ni inferior a treinta dólares americanos (30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares americanos (20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación".

	\$	30,00
--	----	-------

5.- La pensión patronal anual es igual a 13 mensualidades de \$ 30,00 más

	\$	390,00
--	----	--------

6.- Décima cuarta pensión:

La Ley Reformativa al Art. 113 del Código de Trabajo, publicada en el Registro Oficial N.117 del 3 de julio de 2003 señala que los trabajadores percibirán una bonificación adicional anual equivalente a una remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general, y que para el año 2008 es igual a \$200,00. Tienen derecho a este pago adicional los jubilados patronales, jubilados y pensionistas del IESS".

	\$	200,00
--	----	--------

Por lo tanto pensión patronal anual es igual a:

	\$	590,00
--	----	--------

7.- Reserva Matemática:

La Reserva Matemática necesaria y suficiente para garantizar el pago de esta pensión, considerando que en la obligación anual se tiene que contemplar la décima tercera y cuarta pensión, tal como dispone la Ley, es:

	\$	10.492,33
--	----	-----------

Doctor
J. NICOLAS DUEÑAS L
Gerente General
Actuario Consultor

Logaritmo

Quito, diciembre 10 de 2013

**ACTA DE LIQUIDACION
JUBILACION PATRONAL**

CAC an de valor mensual de la pensión patronal según lo dispuesto por las distintas normas que rigen su cuantificación

DATOS DEMOGRAFICOS													
A	<table border="1"> <tr> <td>Fecha de nacimiento</td> <td>13-February-70</td> </tr> <tr> <td>Fecha de ingreso</td> <td>16-November-89</td> </tr> <tr> <td>Fecha de jubilación</td> <td>31-October-13</td> </tr> <tr> <td>Fecha de cálculo</td> <td>10-December-13</td> </tr> <tr> <td>Edad a la fecha de cálculo</td> <td>44 años</td> </tr> <tr> <td>Tiempo trabajado en la empresa</td> <td>23.97 años</td> </tr> </table>	Fecha de nacimiento	13-February-70	Fecha de ingreso	16-November-89	Fecha de jubilación	31-October-13	Fecha de cálculo	10-December-13	Edad a la fecha de cálculo	44 años	Tiempo trabajado en la empresa	23.97 años
Fecha de nacimiento	13-February-70												
Fecha de ingreso	16-November-89												
Fecha de jubilación	31-October-13												
Fecha de cálculo	10-December-13												
Edad a la fecha de cálculo	44 años												
Tiempo trabajado en la empresa	23.97 años												
DATOS ECONOMICOS													
Monto de sueldos percibidos en los últimos 5 años de trabajo	\$ 216.800,00												
CALCULOS													
1- Promedio mensual 5 últimos años	\$ 3.946,67												
2- Cálculo del haber de jubilación													
A.- Elementos a favor del trabajador													
A-1 - 5% del promedio anual de los 5 últimos años de servicio multiplicado por el tiempo de servicio en meses	\$ 56.767,12												
A-2 - Fondos de Reserva pagados por la Empresa al IESS	\$ 51.321,92												
Suma A =	\$ 108.089,04												
B.- Elementos a favor de la Empresa													
B-1 - Aportes patronales pagados al IESS para el sistema de pensiones	\$ 37.966,80												
B-2 - Fondos de Reserva pagados por la Empresa al IESS	\$ 51.321,92												
Suma B =	\$ 89.288,72												
3 - Capital constitutivo de la renta	A - B = C = \$ 18.800,32												
4 - Cálculo de la pensión mensual:													
Este monto es superior al mínimo legal tal como determina la reforma al artículo 216 del Código de Trabajo que señala: "En ningún caso la pensión mensual de jubilación patronal será mayor que la remuneración básica unificada med a del último año ni inferior a treinta dólares americanos (30) mensuales, si solamente tiene derecho a la jubilación del empleador, y de veinte dólares americanos (20) mensuales, si es beneficiario de doble jubilación"	\$ 135,15												
Por lo tanto la pensión mensual proporcional en base al tiempo de servicio es igual a	\$ 129,60												
5 - La pensión patronal anual es igual a 13 mensualidades de \$ 129,60 más	\$ 1.684,80												
6 - Décima cuarta pensión:	\$ 318,00												
Por lo tanto la pensión patronal anual es igual a	\$ 2.002,80												
7 - Reserva Matemática:													
La Reserva Matemática necesaria y suficiente para garantizar el pago de esta pensión, considerando que en la obligación anual se tiene que contemplar la décima tercera y cuarta	\$ 36.551,39												

Atentamente,

Doctor
J. NICOLAS DUEÑAS L
Gerente General
Actuario Consultor

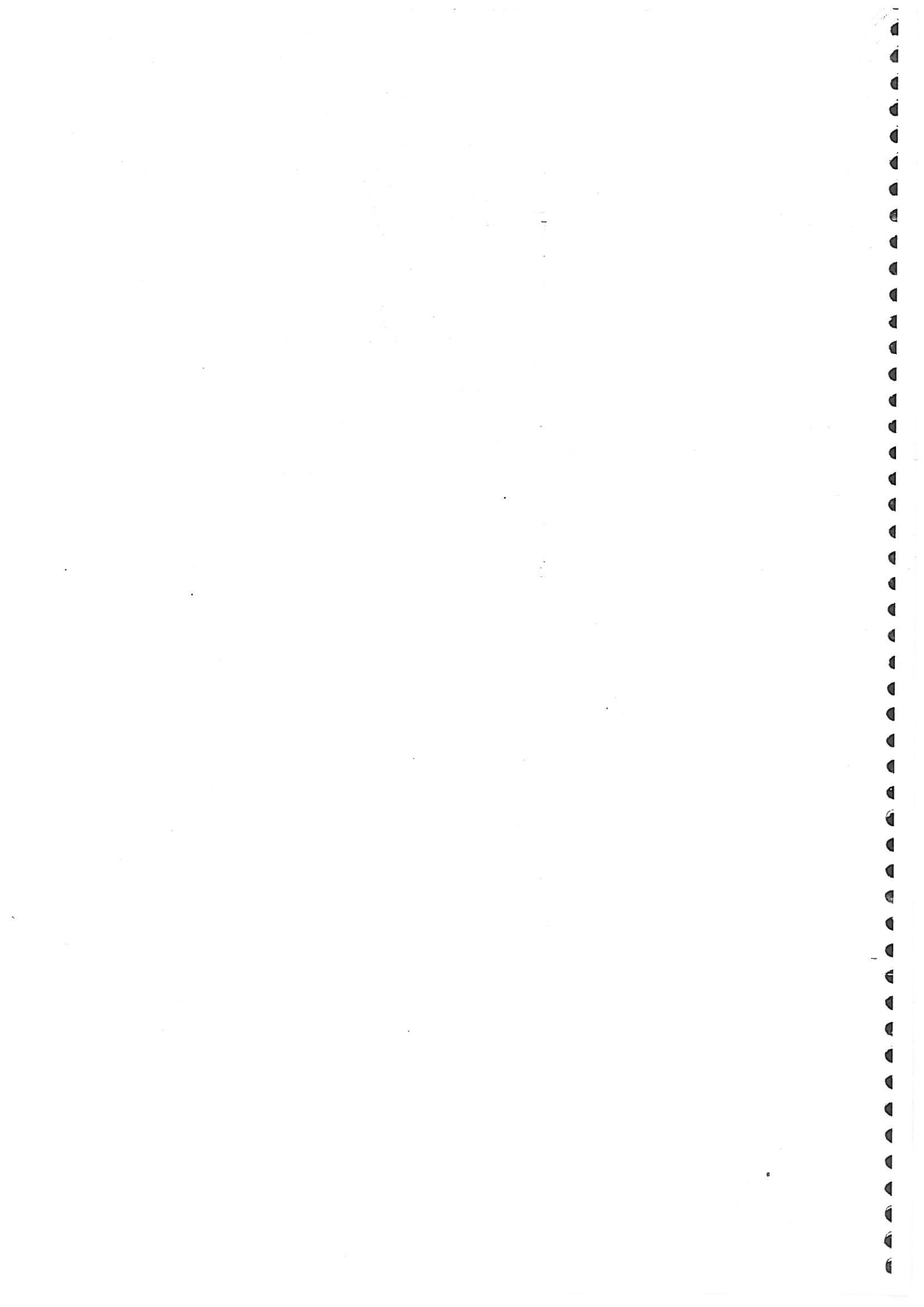


Tabla de Cálculo de Jubilación Patronal
ANDEANECUADOR CONSULTORES ESTRATEGICOS C.L.

Fecha de Cálculo: 10 dic 2013

Edad	Prób. Vida	Pensión Mensual	13 ^a	14 ^a	Valor corriente	Valor Actual (7%)	Valor Actual (4%)
44	1	391.24	391.24	318.00	5,404.11	5404.11	5,196.26
45	0.99360394	391.24	391.24	340.00	5426.108	5038.69	4,984.65
46	0.9868439	391.24	391.24	354.00	5440.108	4689.09	4,772.61
47	0.97968734	391.24	391.24	364.62	5450.728	4359.04	4,564.66
48	0.9720945	391.24	391.24	375.56	5461.667	4050.41	4,363.82
49	0.9640256	391.24	391.24	386.83	5472.934	3761.75	4,169.74
50	0.95543605	391.24	391.24	398.43	5484.538	3491.72	3,982.06
51	0.94628005	391.24	391.24	410.38	5496.491	3239.06	3,800.48
52	0.93650457	391.24	391.24	422.69	5508.803	3002.60	3,624.66
53	0.92605779	391.24	391.24	435.38	5521.484	2781.25	3,454.30
54	0.91488305	391.24	391.24	448.44	5534.545	2574.01	3,289.13
55	0.9029177	391.24	391.24	461.89	5547.998	2379.92	3,128.85
56	0.89010147	391.24	391.24	475.75	5561.855	2198.13	2,973.21
57	0.87636807	391.24	391.24	490.02	5576.127	2027.82	2,821.97
58	0.8616488	391.24	391.24	504.72	5590.828	1868.24	2,674.89
59	0.84587498	391.24	391.24	519.86	5605.969	1718.70	2,531.77
60	0.8289791	391.24	391.24	535.46	5621.565	1578.56	2,392.40
61	0.81089127	391.24	391.24	551.52	5637.629	1447.22	2,256.62
62	0.79154399	391.24	391.24	568.07	5654.174	1324.15	2,124.28
63	0.77087579	391.24	391.24	585.11	5671.216	1208.84	1,995.23
64	0.74883004	391.24	391.24	602.66	5688.77	1100.84	1,869.40
65	0.72535732	391.24	391.24	620.74	5706.849	999.74	1,746.69
66	0.70042026	391.24	391.24	639.36	5725.472	905.16	1,627.06
67	0.67399597	391.24	391.24	658.54	5744.653	816.76	1,510.50
68	0.64608083	391.24	391.24	678.30	5764.409	734.23	1,397.04
69	0.61669051	391.24	391.24	698.65	5784.758	657.29	1,286.72
70	0.5858696	391.24	391.24	719.61	5805.717	585.70	1,179.66
71	0.55369163	391.24	391.24	741.20	5827.306	519.25	1,075.98
72	0.52026746	391.24	391.24	763.43	5849.542	457.72	975.85
73	0.48574173	391.24	391.24	786.34	5872.445	400.95	879.48
74	0.45030727	391.24	391.24	809.93	5896.035	348.78	787.11
75	0.41419668	391.24	391.24	834.22	5920.333	301.06	699.01
76	0.37768717	391.24	391.24	859.25	5945.359	257.65	615.47
77	0.34109932	391.24	391.24	885.03	5971.137	218.41	536.79
78	0.3047947	391.24	391.24	911.58	5997.688	183.21	463.26
79	0.26916138	391.24	391.24	938.93	6025.035	151.89	395.16
80	0.23461275	391.24	391.24	967.09	6053.203	124.31	332.74
81	0.2015634	391.24	391.24	996.11	6082.216	100.29	276.19
82	0.17042191	391.24	391.24	1025.99	6112.099	79.64	225.64
83	0.14156068	391.24	391.24	1056.77	6142.879	62.14	181.13
84	0.11530271	391.24	391.24	1088.47	6174.582	47.54	142.59
85	0.09189747	391.24	391.24	1121.13	6207.236	35.60	109.85
86	0.07150286	391.24	391.24	1154.76	6240.87	26.03	82.63
87	0.05417311	391.24	391.24	1189.40	6275.513	18.53	60.53
88	0.03985036	391.24	391.24	1225.09	6311.195	12.81	43.06

89	0.02837312	391.24	391.24	1261.84	6347.947	8.58	29.65
90	0.01948468	391.24	391.24	1299.69	6385.802	5.54	19.69
91	0.0128548	391.24	391.24	1338.68	6424.793	3.43	12.57
92	0.00811349	391.24	391.24	1378.85	6464.954	2.04	7.68
93	0.00487629	391.24	391.24	1420.21	6506.319	1.15	4.46
94	0.00277561	391.24	391.24	1462.82	6548.925	0.62	2.46
95	0.00148723	391.24	391.24	1506.70	6592.81	0.31	1.28
96	0.00074603	391.24	391.24	1551.90	6638.011	0.15	0.62
97	0.0003471	391.24	391.24	1598.46	6684.568	0.06	0.28
98	0.00014945	391.24	391.24	1646.41	6732.522	0.03	0.12
99	5.9055E-05	391.24	391.24	1695.81	6781.914	0.01	0.04
100	2.0489E-05	391.24	391.24	1746.68	6832.789	0.00	0.01
						\$67,310.79	\$ 87,679.98

Oficio Nro. MRL-DRTSPG-2014-10317-O

Guayaquil, 07 de noviembre de 2014

Señor

Apoederado

I

Presente.

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. 0071518GYE2014 en el que solicita explicar el resultado del cálculo de jubilación patronal, me permito informar a usted:

El cálculo realizado mediante el Aplicativo Calculadora de Jubilación Patronal está aplicado en base a lo establecido dentro de las normas legales, el cual se hace referencia además a la esperanza de vida de los Cuatorianos según consta en el oficio N° INEC-SUGEN-2014-0090-O.

Para el método de cálculo de Jubilación Patronal mensual, ha sido establecida en base al Art. 216 del Código de Trabajo, numeral 1 literal b. *"Por una suma equivalente al cinco por ciento del promedio de la remuneración anual percibida en los cinco últimos años, multiplicada por los años de servicio."* Por lo que el cálculo se procede a realizar en los términos siguientes:

Formula establecida

$$\frac{\text{Promedio de remuneración de los 5 últimos años} * 5\% * \text{años de servicio}}{\text{Coeficiente de Edad}} = 12 \text{ meses}$$

Remuneración de los cinco años: \$ 236.800,00

Promedio de la remuneración de los 5 últimos años: \$ 236.800,00 ÷ 5 = \$ 47.360,00

Aplicación:

Pensión Mensual = $(47.360 * 5\% * 23,96 \text{ tiempo de servicio}) = 11.9424$ / 12 meses

Pensión Mensual = $(56.737,28 + 11.9424) = 12 \text{ meses}$

Pensión Mensual = $4750,91 / 12 \text{ meses}$

Pensión Mensual = 395,91

Pensión Mensual(1) = \$ 304,77

Para el cálculo por fondo global de Jubilación Patronal, se considera la pensión mensual multiplicada por 12 meses equivalente a un año, más beneficios de ley Decimotercera Remuneración y Decimocuarta Remuneración, multiplicado por la esperanza de vida según consta en el Instituto Nacional de Estadística y Censo - INEC desde el año 2010 al 2020:

Formula establecida:

$$\frac{(\text{Pensión mensual} * 12 \text{ meses}) + \text{Decimotercera} + \text{Decimocuarta Remuneración}}{(\text{Esperanza de vida} - \text{Edad} (2))}$$

Fondo Global = $((304,77 * 12) + 304,77 + 318) = (73,90 - 43)$

Edificio Torres de Parqueo, Av. Quito y Primero de Mayo

Tel: +(593 4) 39711 090

www.relationeslaborales.gob.ec



Ministerio del Trabajo
INFORMACIONES
BÁSICAS

Calculadora de Jubilación Patronal

07/11/2014 01:10:34

00035278

Dirección: QUITO

INFORMACIÓN PERSONAL

NOMBRES:		FECHA NACIMIENTO:	13/02/1970
APELLIDOS:		FECHA INGRESO:	16/11/1989
NÚMERO DE DOCUMENTO:	0912181401	FECHA SALIDA:	31/10/2013
EDAD (1):	43	JUBILACION DEL IESS:	NO

PARÁMETROS

AÑOS DE SERVICIO:	23.96	AÑOS CESE FUNCIONES:	2013
COEFICIENTE:	11.9424	GÉNERO:	MASCULINO

DETALLE	VALORES
DEL MES DE OCTUBRE 2008 HASTA EL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2009	\$ 47,360.00
DEL MES DE OCTUBRE 2009 HASTA EL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2010	\$ 47,360.00
DEL MES DE OCTUBRE 2010 HASTA EL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2011	\$ 47,360.00
DEL MES DE OCTUBRE 2011 HASTA EL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2012	\$ 47,360.00
DEL MES DE OCTUBRE 2012 HASTA EL MES DE SEPTIEMBRE DEL AÑO 2013	\$ 47,360.00
TOTAL SUMATORIA DE LOS 5 ÚLTIMOS AÑOS:	\$ 236,800.00

CÁLCULO MENSUAL PROPORCIONAL ART. 188 DEL C.T

a. Promedio de Remuneración de los 5 últimos años:	\$ 47,360.00
b. Artículo 216 Literal b $b = (a * 5\%)$	2,368.00
c. Años de servicio: $c = (b * \text{años servicio})$	56,737.28
d. Respecto del coeficiente (2): $d = (c / \text{coeficiente edad})$	4,750.91
e. Cálculo de pensión jubilatar mensual: $e = \{ d / 12 \}$	\$ 395.91
f. Pensión Jubilatar mensual a recibir (3):	\$ 304.77

CÁLCULO GLOBAL

g. SUMATORIA POR AÑO:	$g = (f * 12)$	\$ 3,657.24
h. DECIMOTERCERA REMUNERACIÓN:	$h = (f)$	\$ 304.77
i. DECIMO CUARTA REMUNERACIÓN:	$i = (\text{SBU al cese de funciones})$	\$ 318.00
j. ESPERANZA DE VIDA:	$j = (\text{esp. hombre})$	73.90
k. DIFERENCIA:	$k = (j - \text{edad})$	30.90
l. PAGO GLOBAL:	$l = (g + h + i) * k$	\$ 132,252.31



Notas:
 (1) Cálculo realizado en base a lo establecido en el Art. 216 del Código de Trabajo vigente.
 (2) El "SBU" debe ser la remuneración mensual al cese de las funciones.
 (3) El pago global se debe calcular a Decimotercera y Decimo cuarta Remuneración de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo Art. 111 y Art. 113.
 (4) Coeficiente de ponderación de la vida útil en el Art. 216 del Código de Trabajo.
 (5) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (6) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (7) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (8) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (9) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (10) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (11) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (12) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (13) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (14) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (15) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (16) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (17) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (18) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (19) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (20) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (21) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (22) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (23) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (24) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (25) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (26) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (27) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (28) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (29) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (30) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (31) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (32) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (33) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (34) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (35) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (36) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (37) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (38) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (39) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (40) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (41) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (42) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (43) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (44) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (45) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (46) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (47) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (48) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (49) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (50) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (51) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (52) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (53) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (54) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (55) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (56) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (57) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (58) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (59) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (60) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (61) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (62) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (63) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (64) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (65) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (66) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (67) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (68) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (69) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (70) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (71) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (72) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (73) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (74) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (75) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (76) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (77) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (78) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (79) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (80) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (81) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (82) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (83) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (84) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (85) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (86) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (87) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (88) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (89) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (90) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (91) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (92) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (93) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (94) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (95) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (96) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (97) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (98) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (99) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.
 (100) Valor mensual o mensual equivalente de la pensión de jubilación.

PARA GRADOS ACADÉMICOS DE ABOGADOS (TERCER NIVEL)

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

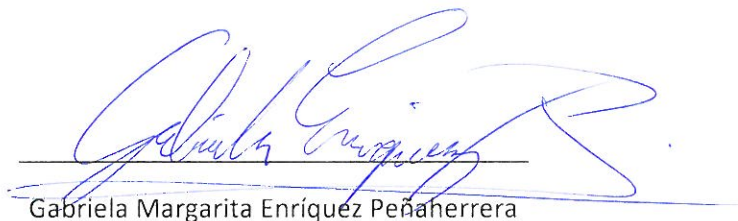
DECLARACION y AUTORIZACIÓN

Yo, Gabriela Margarita Enríquez Peñaherrera, con C.C. No. 1003886585, autora del trabajo de graduación intitulado: Aplicación Práctica de las Reglas de Cálculo de la Jubilación Patronal de Acuerdo al Artículo 216 del Código del Trabajo, previa a la obtención del grado académico de **ABOGADO** en la Facultad de **JURISPRUDENCIA**:

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Quito, 6 de Octubre del 2015



Gabriela Margarita Enríquez Peñaherrera

CC No. 1003886585




REPÚBLICA DEL ECUADOR
DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL,
IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA No. **100388658-5**

APELLIDOS Y NOMBRES
ENRIQUEZ PEÑAHERRERA
GABRIELA MARGARITA

LUGAR DE NACIMIENTO
IMBABURA
IBARRA
SAN FRANCISCO

FECHA DE NACIMIENTO 1989-07-13
NACIONALIDAD ECUATORIANA
SEXO F
ESTADO CIVIL SOLTERO



INSTRUCCIÓN
BACHILLERATO

PROFESIÓN / OCUPACIÓN
BACH. CC SOCIALES

V43434242


APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
ENRIQUEZ FRANZ PATRICIO A

APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
PEÑAHERRERA SANDOVAL PATRICIA

LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
QUITO
2014-12-11

FECHA DE EXPIRACIÓN
2024-12-11

000741274



DIRECTOR GENERAL **FIRMA DEL CEDULADO**

